

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(Studi pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.)**

SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan guna Memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi**



Disusun Oleh:

RIKA WIDAYANINGTYAS

11408144063

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN – JURUSAN MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI YOGYAKARTA
2016**

HALAMAN PERSETUJUAN

SKRIPSI

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN
PADA PT. MACANANA JAYA CEMERLANG KLATEN**

Oleh :

Rika Widayaningtyas

11408144063

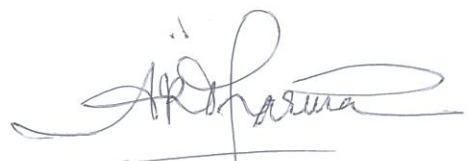
Telah disetujui oleh Dosen Pembimbing untuk diajukan dan dipertahankan di depan

Tim Penguji Akhir Skripsi Jurusan Manajemen,

Fakultas Ekonomi,

Universitas Negeri Yogyakarta.

Yogyakarta, 14 April 2016
Pembimbing



Arum Darmawati, M.M.

NIP. 19730426 200003 1 006

HALAMAN PERNYATAAN

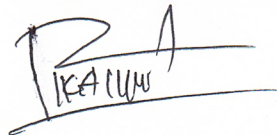
Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Rika Widayaningtyas
NIM : 11408144063
Program Studi : Manajemen
Judul Tugas Akhir : PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada
PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Dengan ini, saya menyatakan bahwa skripsi ini benar-benar karya sendiri.
Sepanjang pengetahuan saya, tidak terdapat karya atau pendapat yang ditulis atau
diterbitkan orang lain kecuali sebagai acuan atau kutipan dengan mengikuti tata
penulisan karya ilmiah yang lazim.

Yogyakarta, 8 April 2016

Yang menyatakan,



Rika Widayaningtyas
NIM. 11408144063

HALAMAN PENGESAHAN

Skripsi yang berjudul “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten” yang disusun oleh Rika Widayaningtyas dengan NIM 11408144063 ini telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada tanggal 10 APRIL 2016 dan dinyatakan lulus.

Nama	Jabatan	Tanda Tangan	Tanggal
Setyabudi Indartono, Ph.D.	Ketua Penguji		3 Mei 2016
Arum Darmawati, M.M.	Sekretaris Penguji		3 Mei 2016
Prof. Dr. Nahiyah J.F., M.Pd.	Penguji Utama		3 Mei 2016

Yogyakarta, 12 Mei 2016

Fakultas Ekonomi

Universitas Negeri Yogyakarta

Dekan,


Dr. Sugiharsono, M.Si

NIP. 19550328 198303 1 0023

MOTTO

**“Pendidikan merupakan perlengkapan paling baik untuk
hari tua”**

(Aristoteles)

**“Hiduplah seperti pohon kayu yang lebat buahnya, hidup ditepi
jalan dan dilempari orang dengan batu, tetapi dibalas dengan
buah”**

(Abu Bakar Sibli)

**“Hidup ini bagai skripsi, banyak bab dan revisi yang harus
dilewati. Tapi semua akan selalu berakhir indah bagi mereka
yang pantang menyerah.”**

(Alitt Susanto)

HALAMAN PERSEMBAHAN

Yang utama dari segalanya,

Sembah sujud syukur kepada Allah SWT, atas segala cinta kasih dan kebahagiaan dalam hidup yang tiada tara, dengan karunia dan kemudahan yang engkau berikan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dan diberi banyak kemudahan dalam menyelesaikan. Sholawat dan salam selalu terlimpah keharibaan Rasullallah SAW.

Teruntuk hormat dan bakti saya kepada bapak, mama, mbah kakung, mbah putri karya kecil ini saya persembahkan, terima kasih atas segala limpahan kasih sayang, ilmu, petuah, doa, perlindungan dan segala kebahagiaan yang tidak dapat terungkap, yang tidak dapat terbalaskan oleh rika, semoga karya ini dapat membuat senyuman kebahagiaan bapak, mama, mbah kakung, mbah putri karenaku.

Untuk dik pandu dik adi yang tersayang maaf mbak rika belum bisa jadi kakak panutan yang baik, seringkali lebih kekanak-kanakkan dari dik pandu dan dik adi, semoga kita selalu rukun dan saling menjaga.

Yang tercinta mas Fendi terima kasih atas segala dukungan, perhatian serta motivasinya dalam penulisan skripsi ini dari awal sampai akhir.

Terima kasih genggong manajemen Desta, Azizah, Anas, Ryan, Ican untuk bantuan penulisan skripsi, saran, motivasi dan segala dukungannya dalam penulisan skripsi ini.

Terima kasih sahabat dari SMA Hana, Via, Dita, Tata, Elsa dan Avika atas peminjaman Laptop selama laptopku dalam perbaikan dan seluruh motivasi selama penulisan skripsi ini.

Terima kasih sahabat dari masa kecil Melinda dan Praditha yang selalu memberikan suport dan menerima curahan hati selama penulisan skripsi ini.

Terima kasih geng kos Bulardjo mbak Mida, mbak Tutik, Fajar dan Nanda aisyah yang bersedia yang selalu menghibur sampai larut malam dan meminjamkan laptop selama laptopku dalam perbaikan dalam penulisan skripsi ini.

**PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT MACANAN JAYA
CEMERLANG KLATEN)**

**Oleh:
RIKA WIDAYANINGTYAS
11408144063**

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui: (1) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, (2) Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, (3) Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten.

Penelitian ini merupakan penelitian survey dengan pendekatan kuantitatif. Sampel penelitian ini adalah karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, yang berjumlah 120 karyawan dengan teknik pengambilan sampel *proposional random sampling*. Pengumpulan data menggunakan kuesioner sedangkan analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian menemukan bahwa: (1) Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar (β) 0,213 (** $p < 0,001$; $p = 0,002$). (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar (β) 0,302 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). (3) Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, yang ditunjukkan dari hasil uji regresi bahwa disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0,05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) - 0,279 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). Kontribusi disiplin kerja dan motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten sebesar 9,5%.

Kata kunci: Kinerja Karyawan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

***THE EFFECT OF WORK DISCIPLINE AND WORK MOTIVATION
TOWARD WORK-PERFORMANCE (A study for Employee of PT. Macanan
Jaya Cemerlang Klaten)***

By:
Rika Widayaningtyas
11408144063

ABSTRACT

The study aimed to find out (1) The effect of work discipline on employee performance of PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, (2) The effect of work motivation on employee performance of PT. macanan Jaya Cemerlang and (3) The effect of work discipline and work motivation on employee performance of PT. Macanan Jaya Cemerlang.

This study was a survey method with quantitative approach. The sample in this study were 120 employees of the PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten with proposional random sampling. The data collection technique used was questionnaire. The data analysis technique used was multiple regression.

*Research result found that: (1) Work discipline has a positive and significant impact on employee performance PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten with (β) 0,213 (** $p < 0,001$; $p = 0,002$). (2) Work motivation has a positive and significant impact on employee performance PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten with (β) 0,302 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). (3) Work discipline and work motivation has positive impact on employee performance PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, the amount of work discipline with (β) 0,169 (** $p < 0,05$; $p = 0,008$) and work motivation (b) -0,279 (** $p < 0,001$; $p = 0,000$). The influence of work discipline and work motivation on employee performance PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten was 9,5%*

Key Words: Employee Performance, Work Discipline, Work Motivation.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas segala rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten”.

Selama menyusun skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bimbingan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Maka dalam kesempatan ini dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan ucapan terimakasih kepada:

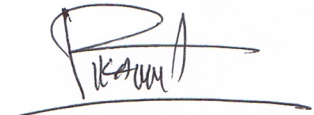
1. Prof. Dr. Rochmat Wahab, M.Pd., M.A., Rektor Universitas Negeri Yogyakarta.
2. Dr. Sugiharsono, M.Si., Dekan Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
3. Setyabudi Indartono, Ph.D., Ketua Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Yogyakarta.
4. Nurhadi, M.M, dosen pembimbing akademik yang telah memberikan dukungan selama perkuliahan.
5. Arum Widiastuti, M.M., selaku dosen pembimbing yang telah memberikan bimbingan dan pengarahan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
6. Prof. Dr. Nahiyah Jaidi F, MPd. dan Setyabudi Indartono, Ph.D., selaku narasumber dan ketua penguji yang telah memberikan masukan selama penyusunan skripsi ini.
7. Segenap dosen dan karyawan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
8. Kedua orang tua, adik, dan seluruh keluarga tercinta yang selalu memberikan kasih sayang, doa, bantuan dan dukungan untuk menyelesaikan skripsi.

9. Ibu Putri Charismalia Gareka, selaku pegawai bagian humas PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten yang telah membantu penulis dan memberikan kesempatan dalam melakukan kegiatan penelitian
10. Teman seperjuangan jurusan Manajemen angkatan 2011 Universitas Negeri Yogyakarta serta teman-teman KKN ND35 Universitas Negeri Yogyakarta.
11. Seluruh responden yang telah bersedia berpartisipasi, dan kepada semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu yang telah membantu hingga terselesaikannya skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu penulis senantiasa mengharapkan kritik dan saran yang membangun. Semoga skripsi ini bermanfaat dan dapat digunakan sebagai tambahan informasi bagi semua pihak yang membutuhkan.

Yogyakarta, 8 April 2016

Penulis,

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Rika Widayaningtyas', with a horizontal line underneath.

Rika Widayaningtyas

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PENGESAHAN	iv
MOTTO	v
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR ISI	x
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xvi
BAB I : PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah	10
C. Pembatasan Masalah	11
D. Rumusan Masalah	11
E. Tujuan Penelitian	11
F. Manfaat Penelitian	12

BAB II: TINJUAN PUSTAKA	13
A. Landasan Teori	13
1. Kinerja Karyawan	13
2. Disiplin Kerja	19
3. Motivasi Kerja	22
B. Penelitian Relevan	26
C. Kerangka Pikir	27
D. Paradigma Penelitian	31
E. Hipotesis Penelitian	31
BAB III : METODE PENELITIAN	33
A. Desain Penelitian	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	33
C. Variabel Penelitian.....	33
D. Definisi Operasional Variabel	34
E. Populasi Penelitian dan Sampel	38
F. Teknik Pengumpulan Data	39
G. Instrumen Penelitian	40
H. Teknik Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif.....	45
BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	53
A. Gambaran Umum Obyek Penelitian	53
B. Hasil Penelitian	55
C. Pembahasan	70

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN	77
A. Kesimpulan	77
B. Keterbatasan Penelitian	78
C. Saran	78
DAFTAR PUSTAKA	81
LAMPIRAN	84

DAFTAR TABEL

Tabel 1.	Data Jumlah Buku Rusak PT. Macanan Jaya Cemerlang Tahun 2015	4
Tabel 2.	Data Presensi Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Tahun Tahun 2015	6
Tabel 3.	Solusi Permasalahan Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang	7
Tabel 4.	Kisi-kisi Instrumen	40
Tabel 5.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 1	42
Tabel 6.	<i>KMO and Bartlett's Test</i> Tahap 2	43
Tabel 7.	Hasil Uji Reliabilitas.....	45
Tabel 8.	Karakter Ristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
Tabel 9.	Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Berdasarkan Umur	57
Tabel 10.	Tabel 12. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Berdasarkan Pendidikan	58
Tabel 11.	Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten Berdasarkan Pengalaman dan Lama Bekerja.....	59
Tabel 13.	Kategori Variabel Disiplin Kerja	62
Tabel 14.	Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja.....	64
Tabel 15.	Hasil Uji Normalitas	65
Tabel 16.	Hasil Uji Linieritas	66
Tabel 17.	Hasil Uji Multikolineritas	66
Tabel 18.	Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	67
Tabel 19.	Ringkasan Hasil Hipotesis	69

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Paradigma Penelitian	31
--------------------------------------	----

DAFTAR LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas	84
2. Data Validitas dan Reliabilitas	88
3. Data Karakteristik Responden	91
4. Data Kategorisasi	94
5. Hasil Uji Validitas Instrumen dan Reliabelitas (Tahap 1)	98
6. Kuesioner Penelitian	100
7. Data Penelitian	103
8. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 2)	106
9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	107
10. Hasil Uji Karakteristik Responden	108
11. Rumusan Perhitungan Kategorisasi	109
12. Hasil Uji Kategorisasi	110
13. Hasil Uji Deskriptif.....	111
14. Hasil Uji Normalitas	111
15. Hasil Uji Linieritas	111
16. Hasil Uji Multikolinieritas	112
17. Hasil Uji Regresi Berganda	112
18. Hasil Uji Regresi Berganda (2)	114

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) memiliki kewajiban untuk membangun perilaku kondusif karyawan. Selain itu, manajemen SDM juga memiliki tugas untuk menciptakan kinerja terbaik bagi perusahaan dan karyawan. Menurut Setiyawan dan Waridin (2006:126) kinerja karyawan merupakan hasil atau prestasi kerja karyawan yang dinilai dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang ditentukan oleh pihak organisasi. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah organisasi yang berusaha meningkatkan kemampuan sumber daya manusianya, karena hal tersebut merupakan faktor kunci untuk meningkatkan kinerja karyawan.

Kualitas dan kuantitas produk/jasa sangat tergantung pada sumber daya yang ada pada perusahaan. Upaya peningkatan kinerja perusahaan tidak hanya mengandalkan pada mesin modern, modal dan bahan baku. Faktor lain yang perlu diperhatikan adalah faktor tenaga kerja, yang dalam hal ini adalah manusia. Upaya untuk meningkatkan hasil yang maksimal untuk perusahaan adalah dengan meningkatkan kinerja karyawan. Dengan peningkatan tersebut, maka diharapkan kinerja karyawan dapat tercapai dengan efisiensi dan efektif.

Karyawan memegang peran utama dalam menjalankan roda kehidupan perusahaan. Apabila karyawan memiliki produktivitas dan motivasi kerja yang tinggi, maka laju roda akan berjalan kencang dan pada akhirnya akan menghasilkan kinerja dan pencapaian yang baik bagi perusahaan. Namun sebaliknya, jika karyawan bekerja tidak produktif dan tidak memiliki semangat kerja yang tinggi, tidak ulet dalam bekerja dan memiliki moril yang rendah maka dapat menurunkan performa perusahaan.

Kinerja karyawan ditentukan oleh seberapa baik pengetahuan yang dimiliki karyawan. Lebih lanjut untuk menghasilkan kinerja yang baik, maka perusahaan membutuhkan sistem yang baik pula. Sistem ini bukan hanya peraturan atau standar yang ada melainkan juga melibatkan pihak-pihak yang terkait langsung yaitu sumber daya manusia.

PT. Macanan Jaya Cemerlang merupakan perusahaan yang bergerak di bidang percetakan mulai dari buku-buku pendidikan, buku instansi-instansi pemerintah, kalender, undangan, buku novel, buku rohani dan buku lain-lain. PT. Macanan Jaya Cemerlang resmi berdiri pada tanggal 1 Februari 1992. Sesuai dengan namanya, PT. Macanan Jaya Cemerlang berlokasi di Desa Macanan, Kecamatan Klaten Utara, Kabupaten Klaten, Provinsi Jawa Tengah. Perusahaan memilih nama Macanan Jaya Cemerlang karena kata Macanan merupakan tempat perusahaan berdiri, yaitu di Padukuhan Macanan. Sedangkan kata Jaya dan Cemerlang merupakan harapan agar perusahaan tetap jaya dan cemerlang.

Sejak tahun 2003, PT. Macanan Jaya Cemerlang dipercaya menjadi mitra kerja beberapa Lembaga Pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk melaksanakan percetakan beberapa program salah satunya diberi kepercayaan mencetak soal Ujian Nasional untuk SMA/SMK pada tahun 2015. Di tahun 2004 dan 2009, PT. Macanan Jaya Cemerlang juga mendapatkan kepercayaan mengerjakan proyek dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) berupa percetakan surat-surat pemilihan umum.

Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang maksimal sangatlah diharapkan oleh perusahaan. Semakin banyak karyawan yang mempunyai kinerja maksimal, maka produktivitas perusahaan secara keseluruhan akan meningkat sehingga perusahaan akan dapat mencapai visinya yaitu menjadi perusahaan multinasional yang professional dan mandiri. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien. Keberhasilan karyawan dapat diukur melalui kepuasan konsumen, berkurangnya jumlah keluhan dan tercapainya target yang optimal. Kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang juga dapat diukur melalui penyelesaian tugasnya secara efektif dan efisien berupa tercapainya target cetak buku judul baru dan berkurangnya jumlah buku rusak dalam setiap periode cetak.

Menurunnya kinerja karyawan dapat dilihat dari berkurangnya kualitas buku (jilid rusak, kertas sobek, warna sampul buku luntur, dll) hal ini mengakibatkan ketidaktepatan dalam menyelesaikan tugas. Berikut adalah data jumlah buku rusak PT. Macanan Jaya Cemerlang dalam satu tahun terakhir.

**Tabel 1. Data Jumlah Buku Rusak PT. Macanan Jaya cemerlang
Tahun 2015**

No	Bulan	Tahun	Jumlah Terbit Judul Baru	Jumlah Eksemplar Buku	Jumlah Buku Rusak	Persentase
1	Januari	2015	271	42.320.288	1.285.000	3,03%
2	Februari	2015	301	416.799.657	15.568.250	3,73%
3	Maret	2015	290	43.000.804	1.890.022	4,39%
4	April	2015	123	21.535.486	895.245	4,16%
5	Mei	2015	503	108.595.160	5.256.780	4,84%
6	Juni	2015	587	178.128.962	9.125.303	5,12%
7	Juli	2015	557	134.198.483	4.687.231	3,49%
8	Agustus	2015	572	161.626.388	7.230.920	4,48%
9	September	2015	231	35.764.062	1.200.110	3,35%
10	Oktober	2015	302	43.654.762	1.896.525	4,34%
Rata-Rata						4,09%

Sumber: Bagian Administrasi PT. Macanan Jaya Cemerlang

Tabel di atas menunjukkan bahwa buku rusak masih terbilang banyak dengan rata-rata persentase buku rusak sejumlah 4,09%. Selama 10 bulan terakhir buku rusak paling banyak terjadi pada bulan Juni dengan persentase sejumlah 5,12%. Dari daftar tabel di atas berdampak pada pekerjaan divisi lain yang juga ikut terhambat mengakibatkan tugas yang diberikan perusahaan tidak tepat waktu.

Sesuai dengan observasi yang telah penulis lakukan, disetiap pagi sesudah jam kerja dimulai di bagian kantor tidak langsung bekerja selama kurang lebih 30-60 menit mereka melakukan aktivitas diluar pekerjaannya seperti mengobrol, mainan *handphone* atau *browsing* internet. Mengakibatkan tertundanya pekerjaan sehingga pekerjaan yang harusnya selesai menjadi tertunda dan dikerjakan lain hari dan kurangnya kerjasama antar karyawan seperti di bagian pemasaran yang dibagi menjadi tiga bagian yaitu pemasaran

proyek pemerintah, pemasaran order luar dan pemasaran intan pariwisata, apabila pekerjaan pemasaran proyek pemerintah belum selesai pekerjaannya bagian pemasaran lain tidak mau membantu walau pekerjaannya sudah selesai.

Menurunnya kinerja karyawan juga dapat terindikasi dari tingkat ketidakhadiran karyawan. Menurut Mudiarta, dkk (2001:93) menyatakan rata-rata absensi 2-3 persen per bulan masih bisa dinyatakan baik dan absensi lebih dari 3 persen menunjukkan semangat kerja yang buruk di dalam suatu perusahaan. Secara rinci indikasi menurunnya kinerja karyawan dalam hal ini tidak masuk kerja setiap bulannya, selama satu tahun terakhir, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 2. Data Presensi Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Tahun 2015

No	Bulan	Tahun	Total Karyawan	Total Hari Kerja (Hari)	Total Kehadiran Karyawan Seharusnya (orang)	Absensi Karyawan (orang)	Total Kehadiran (orang)	Persentase Ketidakhadiran Karyawan
1	Januari	2015	492	25	12.300	480	11.777	3,90%
2	Februari	2015	495	23	11.385	479	10.906	4,21%
3	Maret	2015	494	25	12.350	465	11.828	3,76%
4	April	2015	491	25	12.275	399	11.761	3,25%
5	Mei	2015	490	23	11.275	480	10.790	2,26%
6	Juni	2015	491	25	12.275	463	11.747	3,77%
7	Juli	2015	492	21	10.332	503	9.829	4,89%
8	Agustus	2015	490	25	12.250	524	11.726	4,28%
9	September	2015	490	25	12.250	416	11.731	3,39%
10	Oktober	2015	494	26	12.884	568	12.246	4,39%
							Rata-rata:	4,01%

Sumber: Bagian Administrasi PT. Macanan Jaya Cemerlang

Dari data presensi karyawan dapat dilihat bahwa tingkat ketidakhadiran karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang terbilang tinggi. Hasil wawancara penulis dengan pihak manajemen menunjukkan bahwa terdapat indikasi belum optimalnya kinerja karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang yang dapat terlihat dari tingkat absensi karyawan yang masih tinggi.

Berikut ini data hasil observasi awal yang dilakukan pada 40 orang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan. Hasil observasi awal 40 responden mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat dilihat pada tabel 3.

Tabel 3. Solusi Permasalahan Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

No	Solusi Permasalahan	Jumlah Responden
1	Memperbaharui peraturan disiplin	20
2	Pelatihan kerja	8
3	Promosi kerja	10
4	Memperbaiki sikap pemimpin	12
5	Peningkatan jumlah kompensasi	14
6	Meningkatkan motivasi kerja	16

Sumber: Observasi dengan 40 orang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Setiap responden dari 40 orang responden menjawab 2 jawaban mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang, dari hasil observasi awal tersebut terlihat bahwa banyak dari karyawan menyebutkan kompensasi sebagai faktor yang memengaruhi peraturan disiplin yakni sebanyak 20 jawaban. Kemudian diikuti faktor dari meningkatkan motivasi kerja sebanyak 16 jawaban, faktor peningkatan jumlah kompensasi sebanyak 14 jawaban responden, faktor memperbaiki sikap pemimpin sebanyak 12 jawaban responden, faktor promosi kerja sebanyak 10 jawaban responden, sedangkan 8 responden memilih faktor pelatihan kerja.

Dalam penelitian Haibuan (2004:213) berpendapat bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku, sementara karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang masih belum mempunyai kesadaran dan kesediaan untuk menaati semua peraturan dan norma-norma sosial, seperti karyawan merasa keberatan dengan peraturan baru yang di terapkan perusahaan per bulan Oktober 2015 yang lebih ketat yaitu salah satu isi peraturan tersebut apabila

karyawan terlambat 10 menit tidak boleh masuk kerja apapun alasannya mereka akan tetap mendapatkan sanksi, sementara kita tidak bisa memprediksi apa yang terjadi di perjalanan, karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang tidak hanya dari Klaten di luar kabupaten pun juga ada.

Bagi karyawan peraturan seperti itu sangat memberatkan terlebih karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang berasal dari luar kota untuk berangkat kerja sebagian besar menggunakan transportasi umum, dari hasil wawancara penulis dengan pihak perusahaan 50% ketidakhadiran karyawan yang tinggi tersebut karena kehadiran karyawan yang tidak tepat waktu. Selama penulis melakukan observasi karyawan pada bagian kantor kurang menaati tata tertib berpakaian dengan benar, seperti mengganti alas kaki, ketika datang dan pulang kantor memakai sepatu sedangkan pada saat di kantor ganti memakai sandal jepit.

Sementara dalam penelitian teori hirarki dari Abraham Maslow yang di jabarkan Sofyandi dan Garniwa (2007:102) motivasi kerja terdiri dari kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri sedangkan menurut hasil wawancara dengan pihak manajemen PT. Macanan Jaya Cemerlang, bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang merasa belum mendapat kebutuhan tersebut, seperti jumlah insentif yang diberikan didasarkan pada hasil kerja dan tingkat kedisiplinan karyawan. Beberapa karyawan mengeluhkan tentang peraturan baru ini, mereka menganggap keberatan karena perusahaan tidak mau tahu alasan keterlambatan pegawai. Beban kerja yang tinggi tidak diikuti

dengan jumlah insentif atau kompensasi yang seimbang dari perusahaan, serta asuransi BPJS hanya di berikan kepada karyawan tetap, menurut hasil wawancara kepada karyawan terdapat pegawai yang sudah kerja 4 tahun juga belum sepenuhnya diangkat menjadi pegawai tetap masih bersifat kontrak atau buruh harian.

Selain itu, berdasarkan hasil wawancara oleh pihak perusahaan adalah faktor gaji, karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mulai dari tingkat SD, SMP, SMA dan Sarjana gaji tidak dibedakan, pembeda gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, selain itu promosi kerja juga jarang dilakukan, dan pembagian pekerjaan di lakukan oleh perusahaan, sedangkan setiap individu mempunyai karakter berbeda-beda, tidak jarang karakter yang berbeda itu menimbulkan ketidakcocokan antar karyawan yang mengakibatkan kurang kompaknya dalam bekerja, menurunnya motivasi karyawan sangat mempengaruhi terhadap kinerjanya.

Berdasarkan hasil wawancara kepada pihak manajemen PT. Macanan Jaya Cemerlang pada pra survey diperoleh informasi bahwa manajer tingkat menengah sekelas supervisor dilihat kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal dan kurang berkembang.

Berdasarkan uraian di atas, jelas terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berhubungan erat dengan kinerja karyawan dan belum menjadi hal yang terbukti benar positif di PT. Macanan Jaya Cemerlang ini. Pada penelitian yang sebelumnya seperti penelitian yang dilakukan Yakub (2014) menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja terhadap kinerja. Namun belum ada penelitian yang dilakukan di PT. Macanan Jaya Cemerlang sehingga penulis perlu mengangkat skripsi yang berjudul: “PENGARUH DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. MACANAN JAYA CEMERLANG”.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat diidentifikasi permasalahan yang ada sebagai berikut:

1. Perusahaan menerapkan peraturan yang ketat namun disiplin dari karyawan rendah dapat dilihat dari data absensi karyawan.
2. Menurunnya kualitas produk buku yang diproduksi mengindikasikan bahwa kinerja karyawan menurun.
3. Tidak stabilnya pencapaian target cetak buku dengan judul baru.
4. Minimnya promosi kerja terhadap karyawan.
5. Rendahnya motivasi kerja dari para karyawan.
6. Tingginya beban kerja bagi karyawan.
7. Rendahnya jumlah kompensasi yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan.

C. Pembatasan Masalah

Dari masalah yang telah dijabarkan di atas, terlihat bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja merupakan masalah utama yang memengaruhi kinerja karyawan. Dengan alasan tersebut, maka penulis membatasi masalah penelitian pada **“Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan”**.

D. Rumusan Masalah

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud menguji pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Bagaimana pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?
2. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?
3. Bagaimana pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang?

E. Tujuan Penelitian

Sebagaimana telah dijelaskan pada latar belakang masalah, penelitian ini bermaksud untuk menguji pengaruh keselamatan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Secara spesifik, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh:

1. Disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.
2. Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

F. Manfaat Penelitian

Dengan tercapainya tujuan-tujuan tersebut, maka penelitian ini diharapkan akan memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Secara Teoritis

Penelitian ini bisa dijadikan landasan dalam mengembangkan model penelitian mengenai pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan yang lebih komprehensif dengan objek yang lebih luas.

2. Secara Praktis

Dari hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi pihak manajemen PT. Macanan Jaya Cemerlang.

3. Secara Akademik

Penelitian ini memberikan kontribusi yang berarti bagi peneliti dalam mengembangkan wacana dunia organisasi khususnya dalam pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Landasan Teori

1. Kinerja Karyawan

a. Pengertian

- 1) Wirawan (2009:5) kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.
- 2) As'ad (2001:63) berpendapat bahwa kinerja adalah suatu kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.
- 3) Hasibuan (2001:34) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.
- 4) Mangkuprawira dan Hubeis (2007:153) kinerja yaitu hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan.
- 5) Mangkunegara (2000:67) kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

- 6) Syamsi (2001:73) kinerja dapat didefinisikan sebagai tingkat pencapaian hasil atau *degree of accomplishment*.
- 7) Bangun (2012:99) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan, persyaratan biasa disebut dengan standar kerja, yaitu tingkat yang diharapkan suatu pekerjaan tertentu untuk dapat diselesaikan dan diperbandingan atas tujuan atau target yang ingin dicapai.

Dari beberapa definisi kinerja di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

b. Indikator Kinerja karyawan

Menurut Wirawan (2009:80) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Kuantitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 2) Kualitas hasil kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 3) Efisiensi yaitu penyelesaian kerja karyawan secara cepat dan tepat.
- 4) Disiplin kerja yaitu kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.

- 5) Ketelitian kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang diperintahkan oleh atasan.
- 6) Kepemimpinan yaitu kemampuan karyawan untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.
- 7) Kejujuran yaitu ketulusan hati seorang karyawan dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang diberikan kepadanya.
- 8) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Menurut Artana (2002:8) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan.

- 1) Kualitas kerja yaitu kemampuan karyawan menunjukkan kualitas hasil kerja ditinjau dari segi ketelitian dan kerapian.
- 2) Kuantitas kerja yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan sejumlah hasil tugas hariannya.
- 3) Pengetahuan tentang pekerjaan yaitu pengertian tentang semua tingkat pekerjaan dan hal-hal yang berkaitan dengan hal tersebut.
- 4) Kesetiaan yaitu ketaatan karyawan terhadap pekerjaannya dan jabatannya dalam perusahaan. Kesetiaan karyawan dicerminkan

oleh kesediaan karyawan menjaga dan membela perusahaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.

- 5) Kemampuan bekerja sama yaitu kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.
- 6) Kemampuan beradaptasi yaitu kemampuan karyawan untuk menyesuaikan diri dengan lingkungan dan juga pekerjaannya.
- 7) Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya pikir dan kreativitas dalam bentuk ide untuk suatu tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan. Bila atasan selalu menjegal inisiatif karyawan maka organisasi akan kehilangan energi atau daya dorong untuk maju.
- 8) Kemandirian yaitu kemampuan karyawan dalam menyelesaikan tugas atau pekerjaannya sendiri.
- 9) Kreativitas adalah kemampuan untuk mengajukan ide-ide/usulan-usulan baru yang konstruktif demi kelancaran pekerjaan, mengurangi biaya, memperbaiki hasil kerja dan menambah produktivitas.

Indikator untuk mengukur kinerja yang digunakan dalam penelitian ini merupakan indikator menurut Setiawan dan Kartika (2014:1477), indikator-indikator sebagai berikut:

- 1) Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 2) Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- 3) Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- 4) Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

c. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2010:20) kinerja merupakan suatu konstruk multideminsional yang mencakup banyak faktor yang memengaruhinya. Faktor-faktor yang memengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor personal/individual, meliputi: pengetahuan, ketrampilan (*skill*), kemampuan kepercayaan diri, motivasi dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan yang diberikan manajer dan *team leader*.

- 3) Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggaran tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi: sistem kerja, fasilitas kerja atau infrastruktur yang diberikan oleh organisasi, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual (situasional), meliputi: tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Menurut Wirawan (2009:7-8) faktor-faktor yang memengaruhi Kinerja antara lain:

- 1) Faktor internal pegawai, yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika ia berkembang. Faktor-faktor bawaan, seperti bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh, seperti pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja.
- 2) Faktor lingkungan internal organisasi, yaitu dukungan dari organisasi dimana ia bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan internal organisasi tersebut antara lain visi, misi dan tujuan organisasi, kebijakan organisasi, teknologi, strategi organisasi, sistem manajemen, kompensasi, kepemimpinan, budaya organisasi, dan teman sekerja.

- 3) Faktor lingkungan eksternal organisasi, yaitu keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi tersebut antara lain kehidupan ekonomi, kehidupan politik, kehidupan sosial, budaya dan agama masyarakat, dan kompetitor.

2. Disiplin Kerja

Menurut Simamora (2004:234) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004:444).

Setiyawan dan Waridin (2006:101), ada 5 faktor dalam penilaian disiplin kerja terhadap pemberian layanan pada masyarakat, yaitu:

- a. Kualitas kedisiplinan kerja, meliputi datang dan pulang yang tepat waktu, pemanfaatan waktu untuk pelaksanaan tugas dan kemampuan mengembangkan potensi diri berdasarkan motivasi yang positif.
- b. Kuantitas pekerjaan meliputi volume keluaran dan kontribusi.
- c. Kompensasi yang diperlukan meliputi : saran, arahan atau perbaikan.
- d. Lokasi tempat kerja atau tempat tinggal.

- e. Konservasi meliputi penghormatan terhadap aturan dengan keberanian untuk selalu melakukan pencegahan terjadinya tindakan yang bertentangan dengan aturan.

Terdapat empat perspektif daftar yang menyangkut disiplin kerja menurut Rivai (2004:444):

- a. Disiplin *retributive* (*retributive discipline*) yaitu berusaha menghukum orang yang berbuat salah.
- b. Disiplin korektif (*corrective discipline*) yaitu berusaha membantu karyawan mengkoreksi perilakunya yang tidak tepat.
- c. Perspektif hak-hak individu (*individual right perspective*) yaitu berusaha melindungi hak-hak dasar individu selama tindakan-tindakan disipliner.
- d. Perspektif utilitarian (*utilitarian perspective*) yaitu berfokus kepada penggunaan disiplin hanya pada saat konsekuensi-konsekuensi tindakan disiplin melebihi dampak-dampak negatifnya.

Rivai (2004:444) juga menyebutkan ada tiga konsep dalam pelaksanaan tindakan disipliner, yaitu:

- a. Aturan tungku panas yaitu pendekatan untuk melaksanakan tindakan disipliner.
- b. Tindakan disiplin progresif yaitu untuk memastikan bahwa terdapat hukum minimal yang tepat terhadap setiap pelanggaran.
- c. Tindakan disiplin positif yaitu dalam banyak situasi, hukuman tindakan memotivasi karyawan mengubah suatu perilaku.

Indikator disiplin kerja menurut Sinungan (1995:97):

a. Absensi

Pendataan kehadiran pegawai yang sekaligus merupakan alat untuk melihat sejauh mana pegawai itu mematuhi peraturan yang berlaku dalam perusahaan.

b. Sikap dan perilaku

Tingkat penyesuaian diri seorang pegawai dalam melaksanakan tugas atasannya.

c. Tanggung jawab

Hasil atau konsekuensi seorang pegawai atas tugas-tugas yang diserahkan kepadanya

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja dalam penelitian ini adalah menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut :

1) Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- a) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja
- b) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik

2) Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- a) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- b) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

3) Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaannya dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan perusahaan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin, 2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian

tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Teori kebutuhan Mc Clelland dalam Robbins (2011:232) (*McClelland's theory of need*) dikembangkan oleh David McClelland dan rekan-rekannya. Dikatakan bahwa prestasi (*achievement*) kekuasaan (*power*), dan afiliasi (*affiliation*) adalah motivasi yang kuat pada setiap individu. McClelland mengajukan teori yang berkaitan dengan konsep belajar dimana kebutuhan diperoleh dari budaya dan dipelajari melalui lingkungannya. Karena kebutuhan ini dipelajari, maka perilaku yang diberikan *reward* cenderung lebih sering muncul. McClelland juga mengungkapkan bahwa terdapat kebutuhan seseorang untuk mencapai tujuannya hal ini juga berkaitan dengan pembentukan perilaku serta pengaruhnya terhadap prestasi akademik, hubungan interpersonal, pemilihan gaya hidup, dan unjuk kerja. Hal-hal tersebut didefinisikan sebagai berikut:

- a. Kebutuhan prestasi (*need for achievement*): dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- b. Kebutuhan kekuatan (*need for power*): kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- c. Kebutuhan hubungan (*need for affiliation*): keinginan untuk menjalin suatu hubungan antar personal yang ramah dan akrab.

Indikator yang tepat untuk penelitian ini adalah penelitian dari Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*Physiological-need*)

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, *supervise* yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*Esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

B. Penelitian Relevan

Penelitian penelitian yang menyangkut Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan sebagai berikut :

1. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar yang ditulis oleh Dwipayana (2013). Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi dan gaya kepemimpinan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
2. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo oleh Sukarani (2013). Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh yang positif baik secara

bersama-sama maupun sendiri-sendiri dari motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan.

3. *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia) by Anwar Prabu Mangkunegara and Tinton Rumbungan Octorend (2015). The results of this study show them that Work Dicipline, work Motivation and job satisfaction has positive influence on Organizational Commitment.*

C. Kerangka Pikir

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis. Menurunnya kedisiplinan dari karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang terlihat dari data absensi masih banyaknya karyawan yang kurang disiplin. Dalam produksi masih banyak jumlah buku rusak di setiap bulannya, sehingga mengakibatkan mundurnya target waktu produksi. Hal ini mengindikasikan belum optimalnya kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja.

Sebaliknya, ketika tingkat kedisiplinan karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya. tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap

terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut Moenir (2004:113) disiplin kerja pada dasarnya selalu diharapkan menjadi ciri setiap SDM dalam organisasi, karena dengan kedisiplinan organisasi akan berjalan dengan baik dan bisa mencapai tujuannya dengan baik pula. Setiap karyawan harus memiliki disiplin kerja didalam organisasi atau perusahaannya, seperti mematuhi peraturan tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena hal tersebut dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan harmonis sehingga akan memberikan dampak yang positif terhadap kinerja karyawannya.

Berdasarkan hasil penelitian Ariana (2013:224) disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu, melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Motivasi merupakan rangsangan dari luar dalam bentuk benda atau bukan benda yang dapat menumbuhkan dorongan pada orang untuk memiliki, menikmati, menguasai atau mencapai benda atau bukan benda tersebut.

Rendahnya motivasi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dapat terlihat dari manajer tingkat menengah sekelas supervisor kurang memiliki kedekatan kepada karyawan yang dipimpinnya dan juga kurang intens dalam memberikan motivasi kepada karyawan bawahannya, sehingga berdampak rendahnya semangat kerja karyawan, karena merasa kurang diperhatikan dan mengakibatkan kinerja karyawan menjadi tidak optimal. Faktor gaji, pada perusahaan PT. Macanan Jaya Cemerlang karyawan dari mulai tingkat SD, SMP, SMA dan Sarjana gaji tidak dibedakan, perbedaan gaji di perusahaan tersebut adalah jenjang karir, sehingga membuat karyawan merasa tidak nyaman dalam melakukan pekerjaannya. Hal ini justru menurunkan kinerja karyawan, menghambat proses produksi buku dan memperlambat pencapaian target perusahaan.

Sebaliknya, ketika tingkat motivasi karyawan tinggi, target dari perusahaan akan dapat diselesaikan tepat pada waktunya, tidak akan terjadi keterlambatan naskah yang harus dicetak sehingga hasil cetak buku akan stabil dalam setiap bulannya. Selain itu kualitas buku juga akan tetap terjaga. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan dapat ditingkatkan dengan motivasi kerja yang tinggi. Motivasi karyawan PT. Macanan Jaya

Cemerlang melakukan pekerjaan karena memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Seorang karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang akan merasakan kekhawatiran apabila kebutuhan hidupnya tidak tercapai, sehingga hal tersebut akan mempengaruhi dalam diri individu untuk lebih meningkatkan motivasinya.

Menurut Robbins (2011:97) motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

Hakim (2006:167) menyebutkan salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yaitu faktor motivasi, dimana motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan seseorang berusaha untuk mencapai tujuan atau mencapai hasil yang diinginkan. Terbentuknya motivasi yang kuat, maka akan dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang dilaksanakannya. Hal ini berarti bahwa setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

3. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Disiplin kerja dan motivasi kerja diindikasikan memiliki pengaruh yang secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja dari karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Tingkat ketidak hadiran karyawan yang cukup tinggi dan kebijakan yang di berikan perusahaan seperti gaji, jenjang dan sikap pemimpin yang kurang tepat, hal ini juga menimbulkan kecemburuan sosial antar karyawan. Mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut berdampak atau menimbulkan pengaruh terhadap menurunnya kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

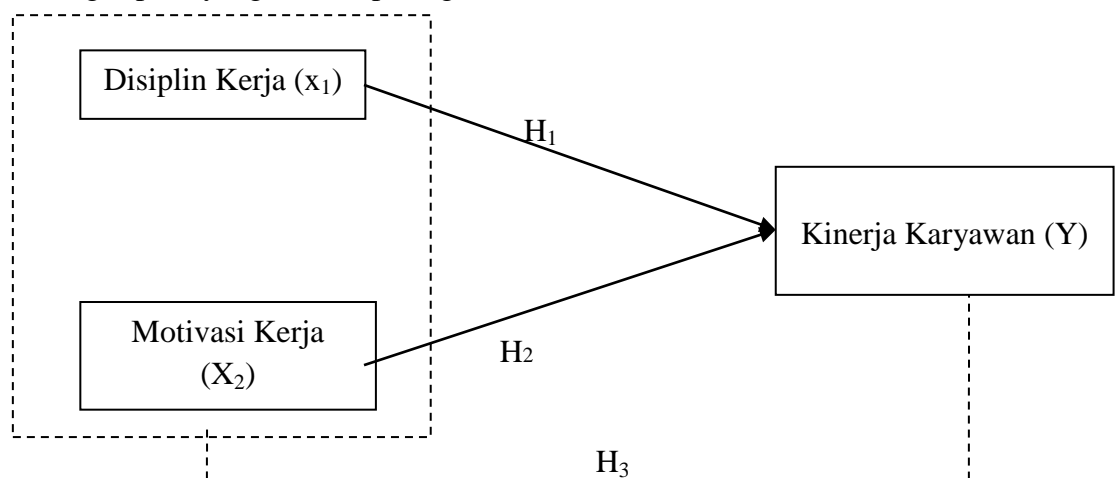
Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak PT. Macanan Jaya Cemerlang, maka kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal dapat membawa PT. Macanan Jaya Cemerlang untuk dapat bersaing dengan percetakan lainnya dan menjadi percetakan yang lebih baik dan lebih maju di tahun-tahun selanjutnya.

Dalam penelitian Fitrah (2014:87) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan pada peningkatan kinerja karyawan

Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik.

D. Paradigma Penelitian

Berdasarkan uraian diatas maka dirumuskan paradigma mengenai pengaruh disiplin kerja dan stres kerja terhadap kinerja pada PT. Macanan Jaya Cemerlang seperti yang terlihat pada gambar berikut ini:



Gambar 1. Paradigma Penelitian

E. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan uraian kerangka pemikiran dan hasil kajian empiris di atas, maka peneliti mengajukan beberapa hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut:

H1: Disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT.

Macanan Jaya Cemerlang.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macnan

Jaya Cemerlang.

H3: Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh positif yang

signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005:30). Penelitian ini menjelaskan hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti. Menggunakan pendekatan kuantitatif karena data yang akan digunakan untuk menganalisis hubungan antar variabel dinyatakan dengan angka atau skala numerik (Kuncoro, 2003:41). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di PT. Macanan Jaya Cemerlang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2015-Maret 2016.

C. Variabel Penelitian

Di dalam melaksanakan penelitian, istilah variabel merupakan istilah yang tidak dapat ditinggalkan. Variabel adalah gejala-gejala yang menunjukkan variasi, baik dalam jenisnya, maupun dalam tingkatannya. Variabel merupakan gejala yang menjadi fokus peneliti untuk diamati variabel itu sebagai atribut sekelompok orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2005:21).

Menurut Ghazali (2011:160), dalam hubungan sebab akibat antara satu variabel dengan variabel yang lain, variabel-variabel penelitian dapat dibedakan menjadi:

1. Variabel Bebas

Variabel bebas (*independent*) adalah variabel yang mempengaruhi variabel terikat (*dependent*), baik pengaruh positif maupun negatif (Ghozali, 2011:19). Variabel ini disebut juga variabel awal atau variabel eksogen atau variabel penyebab (Ghozali, 2011:91). Variabel independen yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja (X_1) dan Motivasi Kerja (X_2).

2. Variabel Terikat

Variabel terikat (*dependent*) adalah variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (*independent*). Variabel ini disebut juga variabel akhir atau variabel endogen atau variabel akibat (Ghozali, 2011:95). Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kinerja Karyawan (Y).

D. Definisi Operasional Variabel

Definisi variabel merupakan petunjuk bagaimana suatu variabel diukur dalam sebuah penelitian. Variabel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan landasan teori yaitu disiplin kerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan. Secara operasional variabel tersebut didefinisikan sebagai berikut:

1. Kinerja Karyawan

Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Setiawan dan Kartika (2014:1477) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan kesediaan kerja karyawan dalam memenuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu masuk/pulang kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidak hadirannya karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2. Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan untuk manajer PT. Macanan Jaya Cemerlang untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan suatu upaya kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.

Indikator disiplin kerja yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja menurut Hasibuan (2005:110) adalah sebagai berikut:

a. Sikap

Mental dan perilaku karyawan yang berasal dari kesadaran atau kerelaan dirinya sendiri dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, terdiri dari:

- 1) Kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja.
- 2) Mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik.

b. Norma

Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam peraturan dan sebagai acuan dalam bersikap, terdiri dari:

- 1) Mematuhi peraturan merupakan karyawan secara sadar mematuhi peraturan yang ditentukan perusahaan.
- 2) Mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan.

c. Tanggung jawab

Merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan. Menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan karyawan harus bertanggung jawab atas pekerjaan dengan menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktu yang ditentukan.

3. Motivasi Kerja

Motivasi didefinisikan sebagai proses yang menjelaskan intensitas arah dan ketekunan usaha individu atau pegawai dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dalam penelitian yang diteliti oleh Maslow, dijabarkan indikator motivasi kerja. Teori hirarki kebutuhan dari Abraham Maslow menurut Sofyandi dan Garniwa (2007:102) terdiri dari:

a. Kebutuhan Fisiologis (*physiological-need*)

Kebutuhan Fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan, minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan rasa aman (*safety need*)

Apabila kebutuhan fisiologis relative sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa aman ini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. Kebutuhan sosial (*social-need*)

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial. Yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervise yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. Kebutuhan penghargaan (*esteem-need*)

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. Kebutuhan aktualisasi diri (*self-actualization need*)

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

E. Populasi Penelitian dan Sampel

1. Populasi

Populasi dalam penelitian ini adalah 494 orang karyawan, yaitu 327 orang karyawan yang berada di PT. Macanan Jaya Cemerlang yang terdiri dari 1 orang direktur utama, 1 orang direktur operasional, 207 orang bagian umum meliputi CCTV, HRD, Internal Auditor, IT, Operator Telepon, Pembukuan-Ku, Pembukuan-Pjk, Personalia, HSE, RT, Satpam, Regu ATS , Regu Gudang Kertas Solo, IP, MJC, Regu Plembon, Sekretariat, Transportasi, dan bagian produksi terdapat 285 orang meliputi bagian Cetak, Gudang Bahan Buku, gudang Barang Jadi, Penyelesaian,

Pra Cetak, Pemasaran, Pemasaran-Solo, Pemasaran-Smg, Pembelian, PPIC dan Teknik.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2008:87). Dalam pengambilan sampel diperlukan metode yang tepat agar diperoleh sampel yang tepat agar diperoleh sampel yang representatif dan dapat menggambarkan populasi secara maksimal.

Menurut rekomendasi dari Hair et al., (2006:196) aturan umum ratio adalah 15-20 responden untuk masing-masing jumlah variabel. Terdapat 24 pertanyaan yang digunakan, untuk meminimalisir kuesioner yang tidak lengkap dan rusak maka jumlah sampel yang digunakan 120 karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dengan teknik pengambilan data *proposional random sampling*.

F. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah menggunakan angket/kuesioner. Kuesioner adalah daftar pertanyaan tertulis yang telah dirumuskan sebelumnya, dan kuesioner inilah yang akan dijawab oleh responden. Kuesioner dipilih karena merupakan suatu mekanisme pengumpulan data yang efisien untuk mengetahui dengan tepat apa yang diperlukan dan bagaimana mengukur variabel penelitian. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala Likert, yang memiliki 5 preferensi jawaban, yaitu:

1 = Sangat tidak setuju

2 = Tidak setuju

3 = Setuju

4 = Sangat Setuju

G. Instrumen Penelitian

1. Kisi-kisi Instrumen

Instrumen pada penelitian ini berupa angket, dimana terdapat tiga variabel yaitu disiplin kerja, motivasi kerja dan kinerja karyawan. Angket yang disajikan berisi 24 pertanyaan, yang terdiri dari 8 pertanyaan tentang disiplin kerja, 11 pertanyaan tentang motivasi kerja dan 5 pertanyaan tentang Kinerja Karyawan. Adapun kisi-kisi instrumental yang bertujuan agar penyusunan instrumen lebih sistematis sehingga mudah dikontrol dan dikoreksi. Kisi-kisi dari instrumen penelitian adalah sebagai berikut :

Tabel 4. Kisi-kisi Instrumen

Variabel	Indikator	Item
Kinerja Karyawan (Setiawan dan Kartika (2014:1477))	1. Ketepatan penyelesaian tugas 2. Kesesuaian jam kerja 3. Tingkat kehadiran 4. Kerjasama antar karyawan	1 2 3 4,5
Disiplin Kerja (Hasibuan, 2006:110)	1. Kriteria berdasar sikap 2. Kriteria berdasarkan norma 3. Kriteria berdasarkan tanggung jawab	1,2,3 4,5,6 7,8
Motivasi Kerja (Sofyandi dan Garniwa, 2007:102)	1. Kebutuhan Fisiologis 2. Kebutuhan Rasa Aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan Aktualisasi Diri	1,2 3,4 5,6 7,8,9 10,11

2. Uji Coba Instrumen

Sebelum menggunakan sebuah kuesioner untuk penelitian, maka kuesioner tersebut harus diuji terlebih dahulu. Uji coba instrumen dilakukan untuk mengetahui apakah instrumen yang disusun merupakan hasil yang baik karena baik buruknya instrumen akan berpengaruh pada benar tidaknya data dan menentukan kualitas hasil pada suatu penelitian. Uji coba penelitian ini adalah :

a. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan dari instrumen (kuesioner) yang digunakan dalam pengumpulan data. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:97). Penelitian ini menggunakan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) untuk mengetahui validitas instrumen penelitian.

Tinggi rendahnya validitas suatu instrumen kuesioner dapat diukur melalui faktor loading dengan bantuan computer SPSS 20. Faktor loading adalah korelasi item-item pertanyaan dengan konstruk yang diukurnya. Jika nilai faktor loading lebih besar atau sama dengan 0,5 ($\geq 0,5$) maka indikator yang dimaksud valid dan berarti bahwa indikator tersebut signifikan dalam mengukur suatu konstruk. Untuk menguji apakah terdapat korelasi antar variabel digunakan Uji *Bartlett Test of Sphericity*. Jika hasilnya signifikan $\geq 0,5$ berarti matrik korelasi memiliki korelasi signifikan dengan sejumlah variabel.

Uji *Bartlett of Sphericity* merupakan uji statistik untuk menentukan ada tidaknya korelasi antar variabel. Peneliti harus paham bahwa semakin besar sampel menyebabkan *bartlett test* semakin sensitif untuk mendeteksi adanya korelasi antar variabel. Alat uji lain yang digunakan mengukur tingkat interkorelasi antar variabel dan dapat tidaknya dilakukan analisis faktor adalah *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA). Nilai KMO bervariasi dari 0 sampai dengan 1. Nilai yang dikehendaki harus > 0.05 untuk dapat dilakukan analisis faktor (Ghozali, 2011: 58). Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) ditunjukkan dalam tabel berikut ini:

Tabel 5. KMO and Bartlett's Test Tahap 1

KMO and Bartlett's Test		
Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2072,285
	df	276
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,744; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of Sphericity* diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi $< 0,05$), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Dan diketahui bahwa meskipun semua Item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya, akan tetapi berdasarkan hasil *loading factor* diketahui bahwa tidak semua item pernyataan dinyatakan valid. Item motivasi 4 dinyatakan gugur karena memiliki nilai *loading factor* di bawah 0,50. Oleh karena uji CFA pada tahap 1 ada butir pertanyaan yang gugur, maka perlu dilakukan uji CFA tahap 2. Hasil *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) dan uji validitas dengan *Confirmatory Factor Analysis* (CFA) tahap 2 ditunjukkan dalam tabel 5 berikut ini:

Tabel 6. KMO and Bartlett's Test Tahap 2
KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1934,617
	Df	253
	Sig.	,000

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO MSA) lebih besar dari 0,50 yaitu sebesar 0,753; ini menunjukkan bahwa data yang ada layak untuk dilakukan faktor analisis, sedangkan pada hasil uji *Bartlett's Test of*

Sphericity diperoleh taraf signifikansi 0,000, yang artinya bahwa antar variabel terjadi korelasi (signifikansi < 0,05), dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua variabel yang ada dapat dianalisis lebih lanjut karena telah memenuhi kriteria.

Selanjutnya semua item pernyataan pada masing-masing variabel mengelompok menjadi satu, dengan nilai *loading factor* di atas 0,50. Hal ini menunjukkan bahwa indikator tersebut merupakan satu kesatuan alat ukur yang mengukur satu konstruk yang sama dan dapat memprediksi apa yang seharusnya diprediksi.

Berdasarkan hasil uji CFA tahap 2 diketahui bahwa semua item telah mengelompok sesuai dengan indikatornya diketahui semua item pernyataan dinyatakan valid dengan nilai *loading factor* di atas 0,50.

a. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah pengujian yang dilakukan untuk mengetahui sejauh mana pengukuran tersebut tanpa bias dan menjamin pengukuran yang konsisten lintas waktu dan lintas beragam item dalam instrumen (Sekaran, 2006). Untuk mengukur reliabilitas instrumen dilakukan dengan menggunakan nilai koefisien *cronbach's alpha* yang mendekati 1 menandakan reliabilitas dengan konsistensi yang tinggi.

Indikator pengukuran reliabilitas menurut Sekaran (2006) yang membagi tingkatan reliabilitas dengan kriteria *alpha* sebagai berikut :

- a. 0.80 – 1,0 = Reliabilitas Baik
- b. 0,60 – 0,79 = Reliabilitas Diterima

c. $< 0,60$ = Reliabilitas Buruk

Hasil uji reliabilitas disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
Kinerja	0,913	Reliabelitas Baik
Disiplin Kerja	0,881	Reliabelitas Baik
Motivasi Kerja	0,814	Reliabelitas Baik

Sumber: Data Primer 2015

Hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa semua item pertanyaan dari tiga variabel yang diteliti adalah reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha* > 0.70 .

H. Teknik Analisis Data Kualitatif dan Kuantitatif

Hasil penelitian yang sesuai dengan tujuan penelitian agar sesuai maka diperlukan metode analisis data yang benar. Pengujian dilakukan dengan menggunakan bantuan *software* SPSS 19. SPSS (*Statistical Package for the Social Sciences*) adalah sebuah program komputer yang digunakan untuk menganalisis statistika. Adapun teknik analisis data dalam penelitian ini sebagai berikut:

1. Analisis Deskriptif

Statistik deskriptif digunakan untuk menganalisis dan menyajikan data kuantitatif dengan tujuan untuk mengetahui gambaran perusahaan yang dijadikan sampel penelitian. Dengan menggunakan statistik deskriptif

maka dapat diketahui nilai rata-rata (*mean*), standar deviasi, maksimum, minimum, (Ghozali, 2011).

Analisis ini juga menggambarkan jawaban responden dari kuesioner yang diajukan. Pada bagian ini penyusun akan menganalisa data tersebut satu persatu yang didasarkan pada jawaban responden yang dihimpun berdasarkan koesioner yang telah diisi oleh responden selama penelitian berlangsung. Adapun berdasarkan kriteria yang dipakai pada kategori jawaban responden, maka untuk lebih memudahkan digunakan 3 kategori yaitu: tinggi, sedang, dan rendah. Cara pengkategorian data berdasarkan rumus dari Azwar (2009: 108) adalah sebagai berikut:

- a. Tinggi : $X \geq M + SD$
- b. Sedang : $M - SD \leq X < M + SD$
- c. Rendah : $X < M - SD$

2. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santoso dan Ashari, 2005). Pengujian normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah data berdistribusi normal atau tidak. Dalam penelitian menggunakan uji *Kolmogorov-smirnov* dengan pedoman sebagai berikut:

- 1) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig(2-tailed)* > *level of significant* ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_a ditolak.

- 2) H_0 diterima jika nilai *p-value* pada kolom *Asimp.Sig(2-tailed)* $< level\ of\ significant$ ($\alpha=0,05$), sebaliknya H_0 diterima (Nugroho, 2005)

b. Uji Linearitas

Uji linearitas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak. Uji ini biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linier. Pengujian pada SPSS dengan menggunakan *test of linearity* dengan taraf signifikansi 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan linier bila signifikansi lebih dari 0,05 (Ghozali, 2011)

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas digunakan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independen yang memiliki kemiripan dengan variabel independen lain dalam satu model (Nugroho, 2005). Uji multikolinieritas pada suatu model dapat dilihat dari beberapa hal antara lain:

- 1) Jika nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih dari 10 dan nilai *tolerance* tidak kurang dari 0,1, maka model dapat dikatakan bebas dari multikolinieritas.

- 2) Jika nilai koefisien korelasi antar masing-masing variabel independen kurang dari 0,70, maka model dapat dinyatakan bebas dari asumsi klasik multikolineritas (Nugroho, 2005).

2. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat hubungan yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen terhadap variabel dependen. Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

a. Analisis Regresi Berganda

Persamaan regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + (\beta_1 X_1) + (\beta_2 X_2) + e$$

Keterangan :

Y	= Kinerja Karyawan
α	= Konstanta
β_1, β_2	= Koefisien Regresi
X_1	= Disiplin Kerja
X_2	= Motivasi Kerja
E	= <i>Error Term</i>

b. Uji Koefisien Determinasi (*Adjusted R²*)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinasi terletak diantara nol dan satu. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variabel-variabel

dependen sangat terbatas. Nilai R^2 yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh yang jelas dan dapat dipercaya antara variabel independen (disiplin kerja dan motivasi kerja) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan). Melalui langkah ini akan diambil suatu kesimpulan untuk menerima atau menolak hipotesis yang diajukan.

Model analisis yang digunakan adalah model analisis regresi linier berganda. Model ini digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Dalam penelitian ini terdapat satu variabel dependen yaitu kinerja karyawan, dua variabel independen yaitu disiplin kerja dan motivasi kerja, dan variabel kontrol yang diambil dari data karakteristik responden yang meliputi jenis kelamin, umur, pendidikan, dan pengalaman dan lama bekerja. Pengujian pengaruh kinerja karyawan dengan menggunakan model regresi berganda. Persamaan statistik yang digunakan untuk membantu menentukan variabel kontrol yang mendukung pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + R \dots\dots\dots (I)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + R \dots\dots\dots (II)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_2 + R \dots\dots\dots (III)$$

$$Y = \sigma + \beta_1 \text{ Jenis Kelamin} + \beta_2 \text{ Usia} + \beta_3 \text{ Pendidikan} \\ + \beta_4 \text{ Lama Bekerja} + \beta_5 X_1 + \beta_6 X_2 + R \dots\dots\dots (IV)$$

Keterangan:

Y : Kinerja Karyawan

σ : Konstanta

β_{1-6} : Koefisien regresi dari tiap-tiap variabel independen

X_1 : Disiplin Kerja

X_2 : Motivasi Kerja

R : Residual

Untuk mengetahui apakah variabel independen berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen maka dapat dilihat dari taraf signifikansinya dengan standar signifikansi 5%. Apabila tingkat signifikansi yang diperoleh dari hasil lebih dari 5% maka hipotesis ditolak, sebaliknya jika hasil uji hipotesis berada diantara 0-5% maka hipotesis diterima. Sementara itu, untuk melihat regresi yang dihasilkan berpengaruh positif atau negatif melalui koefisien beta (β). Apabila koefisien beta memiliki tanda minus (-) berarti pengaruh yang dihasilkan adalah negatif, sebaliknya apabila koefisien beta tidak memiliki tanda

minus (-), maka arah pengaruh yang dihasilkan adalah positif (+) (Ghozali, 2011: 229).

4. Uji Delta Koefisien Determinasi (ΔR^2)

Delta koefisien determinasi (ΔR^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel dependen. Penggunaan delta koefisien determinasi menghasilkan nilai yang relatif kecil dari pada nilai koefisien determinasi (R^2). Nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2) yang kecil disebabkan adanya *varians error* yang semakin besar. Varians error menggambarkan variasi data secara langsung. Semakin besar variasi data penelitian akan berdampak pada semakin besar varians error. Varians error muncul ketika rancangan kuesioner yang tidak reliabel, teknik wawancara/pengumpulan data semuanya mempunyai kontribusi pada variasi data yang dihasilkan. Dengan demikian semakin besar nilai delta koefisien determinasi (ΔR^2), maka variabel independen mampu memprediksi variasi variabel dependen (Suryana, 2009).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah PT. Macanan Jaya Cemerlang

PT. Macanan Jaya Cemerlang merupakan sebuah penerbit dan percetakan yang berlokasi di Klaten dengan Akte Pendirian Perseroan Terbatas No. 72 tanggal 25 Oktober 1991, dan menempati areal seluas 48.252 meter persegi dengan bangunan seluas 14.231, 02 meter persegi.

Adapun sejarah atau cikal bakal berdirinya PT. Macanan Jaya Cemerlang ini dimulai pada awal bulan November 1978, tepatnya tanggal 3 November 1978. Pada tanggal tersebut, berdirilah sebuah perusahaan perorangan bernama Intan, yang kemudian karena adanya permintaan pasar, khususnya buku terbitan yang semakin meningkat, maka mengharuskan PT. Intan kemudian dipecah menjadi beberapa perusahaan, termasuk perusahaan percetakan PT. Macanan Jaya Cemerlang.

Pada tanggal 30 Juli 1978 dengan pengesahan secara legal oleh Notaris H. Subekti, SH dengan nomor Akte 12/78, Badan Usaha CV. Intan pun diubah menjadi bentuk perseroan terbatas dengan nama PT. Intan Pariwara Penerbit dan Percetakan. Kemudian di tanggal 1 Februari 1992, PT. Intan Pariwara dibagi menjadi Intan Group karena

mengalami perkembangan yang pesat dan bercita-cita untuk mengembangkan karyawan yang profesional. Adapun perusahaan yang termasuk dalam grup tersebut, adalah:

- a. PT. Intan Pariwara
- b. PT. Sinar Danaha Indah Boga
- c. PT. Balarajasa Bakti Satya
- d. PT. Macanan Jaya Cemerlang

Berdasarkan runutan di atas, dapat dikatakan bahwa PT. Macanan Jaya Cemerlang resmi berdiri tertanggal 1 Februari 1992, seiring dengan berubahnya nama Intan Pariwara menjadi Intan Group. Sesuai dengan namanya, PT. Macanan Jaya Cemerlang berlokasi di Desa Macanan, Klaten Utara, dan bergerak dalam bidang percetakan.

Alasan perusahaan memilih nama Macanan Jaya Cemerlang adalah dimana kata Macanan merupakan tempat perusahaan berdiri, yaitu di Padukuhan Macanan. Sedangkan kata Jaya dan Cemerlang merupakan harapan agar perusahaan tetap jaya dan cemerlang sampai kapanpun. Sejak tahun 1992, PT. Macanan Jaya Cemerlang mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan berbagai proyek penadaan buku sekolah berskala nasional dari beberapa penerbit ternama di Indonesia, antara lain PT. Intan Pariwara, yang merupakan grup dari perusahaan.

Di tahun 1998, PT. Macanan Jaya Cemerlang mengembangkan usaha ke industri kemasan dengan mengerjakan pencetakan label dan

kemasan untuk beberapa produk makanan dari Garuda Food dan beberapa perusahaan makanan di Indonesia.

Mulai tahun 2003, perusahaan banyak dipercaya menjadi mitra kerja beberapa departemen pemerintahan, baik di tingkat pusat maupun di daerah untuk melaksanakan percetakan beberapa program. Di tahun 2004 dan 2009, PT. Macanan Jaya Cemerlang mendapatkan kepercayaan untuk mengerjakan proyek dari KPU (Komisi Pemilihan Umum) pusat berupa pencetakan Surat Suara Pemilihan Umum.

Didukung dengan kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) sebanyak 494 orang karyawan yang bekerja dengan sistem Manajemen Mutu melalui ISO 9001: 2008, PT. Macanan Jaya Cemerlang akan siap menghadapi perkembangan jaman. Harga yang menarik, ketepatan waktu, dan kualitas merupakan jaminan. Sedangkan tujuannya adalah kepuasan semua pihak.

B. Hasil Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian asosiatif kausal adalah penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh antara dua variabel atau lebih (Umar, 2005). Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini dilakukan di PT. Macanan Jaya Cemerlang. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan September 2015 sampai selesai. Penelitian ini menggunakan teknik *simple random sampling*, karena peneliti mengambil subyek sampel

dari populasi secara acak, sehingga semua subyek dianggap sama tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi.

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif dalam penelitian ini meliputi: analisis karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang, analisis statistik deskriptif yang terdiri dari: nilai maksimal, minimal, mean, dan standar deviasi, serta kategorisasi jawaban karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Adapun pembahasan mengenai masing-masing analisis deskriptif disajikan sebagai berikut:

a. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, yang diamati dalam penelitian ini meliputi: jenis kelamin, umur, pendidikan, pengalaman dan lama kerja, deskripsi karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang disajikan sebagai berikut:

1) Jenis Kelamin

Deskripsi karakteristik karyawan berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 8. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-Laki	62	51,7
Perempuan	58	48,3
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten, dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang (51,7%) dan karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten dengan jenis kelamin perempuan sebanyak 58 orang (48,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berjenis kelamin laki-laki sebanyak 62 orang atau 51,7%.

2) Umur

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berdasarkan usia disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 9. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Berdasarkan Umur

Umur	Frekuensi	Persentase (%)
<20 tahun	4	3,3
20-29 tahun	58	48,3
30-39 tahun	32	26,7
40-49 tahun	20	16,7
50-59 tahun	6	5,0
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 9 menunjukkan bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berusia kurang dari 20 tahun sebanyak 4 orang (3,3%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berusia 20-29 tahun sebanyak 58 orang (48,3%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berusia 30-39 tahun sebanyak 32 orang (26,7%), karyawan PT. Macanan Jaya cemerlang Klaten berusia 40-49 tahun sebanyak 20 orang (16,7%), dan karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berusia 50-59 tahun sebanyak 6 orang (5,0%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berusia 20-29 tahun (48,3%).

3) Pendidikan

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berdasarkan pendidikan terakhir disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 10. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase (%)
SD	2	1,7
SMP	2	1,7
SMA	108	90,0
Diploma	4	3,3
Sarjana	4	3,3
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel 10 menunjukkan bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan SD sebanyak 2 orang (1,7%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan SMP sebanyak 2 orang (1,7%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan SMA sebanyak 108 orang (90,0%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan Diploma sebanyak 4 orang (3,3%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan Sarjana sebanyak 4 orang (3,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berpendidikan SMA (90,0%).

4) Lama Kerja

Deskripsi karakteristik karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten berdasarkan pengalaman dan lama kerja disajikan pada tabel berikut ini:

Tabel 11. Karakteristik Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Berdasarkan Pengalaman dan Lama Kerja

Pengalaman dan Lama Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
< 1 tahun	2	1,7
1-10 tahun	98	81,7
11-20 tahun	4	3,3
21-30 tahun	16	13,3
Jumlah	120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten yang berpengalaman dan

memiliki masa kerja kurang dari 1 tahun sebanyak 2 orang (1,7%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1-10 tahun sebanyak 98 orang (81,7%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang berpengalaman dan memiliki masa kerja 11-20 tahun sebanyak 4 orang (3,3%), karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 21-30 tahun sebanyak 16 orang (13,3%). Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas yang menjadi karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang berpengalaman dan memiliki masa kerja 1-10 tahun (81,7%).

b. Deskripsi Kategori Variabel

Deskripsi kategori variabel menggambarkan tanggapan karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mencakup permasalahan yang berkaitan dengan kinerja karyawan, disiplin kerja, dan motivasi kerja pada karyawan di PT. Macanan Jaya Cemerlang. Data hasil penelitian kemudian dikategorikan ke dalam tiga kelompok yaitu tinggi, sedang, dan rendah. Hasil kategorisasi tersebut disajikan berikut ini:

1) Kinerja Karyawan

Hasil analisis deskriptif pada variabel Kinerja Karyawan diperoleh nilai minimum sebesar 6,00; nilai maksimum sebesar 24,00; mean sebesar 16,8500; dan standar deviasi sebesar 3,94425. Selanjutnya variabel

kinerja karyawan dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kinerja karyawan terdiri dari 5 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel Kinerja Karyawan disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 12. Kategorisasi Variabel Kinerja Karyawan

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 20,79$	26	21,7
Sedang	$12,91 \leq X < 20,79$	79	65,8
Rendah	$X < 12,91$	15	12,5
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 26 orang (21,7%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (65,8%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 15 orang (12,5%). Jadi, dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap kinerja karyawan PT. Macanan

Jaya Cemerlang mayoritas berada dalam kategori sedang sebanyak 79 orang (65,8%).

2) Disiplin Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang diperoleh nilai minimum sebesar 18,00; nilai maksimum sebesar 33,00; mean sebesar 26,0833; dan standar deviasi sebesar 3,18501. Selanjutnya variabel disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang terdiri dari 8 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 13. Kategorisasi Variabel Disiplin Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Persentase (%)
Tinggi	$X \geq 29,27$	22	18,3
Sedang	$22,90 \leq X < 29,27$	79	65,8
Rendah	$X < 22,90$	19	15,8
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa karyawan yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori tinggi yaitu

sebanyak 22 orang (18,3%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap disiplin kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 79 orang (65,8%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap Disiplin Kerja PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 19 orang (15,8%). Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian disiplin karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mayoritas berada pada kategori sedang sebesar 79 orang (65,8%).

3) Motivasi Kerja

Hasil analisis deskriptif pada variabel motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang diperoleh nilai minimum sebesar 24,00; nilai maksimum sebesar 43,00; mean sebesar 32,6667; dan standar deviasi sebesar 3,93505. Selanjutnya variabel motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dikategorikan dengan menggunakan skor rerata (M) dan simpangan baku (SD). Jumlah butir pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja terdiri dari 10 pertanyaan yang masing-masing mempunyai skor 1, 2, 3 dan 4. Kategorisasi untuk variabel motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang disajikan pada tabel berikut ini.

Tabel 14. Kategorisasi Variabel Motivasi Kerja

Kategori	Interval Skor	Frekuensi	Perse ntase (%)
Tinggi	$X \geq 36,60$	22	18,3
Sedang	$28,73 \leq X < 36,60$	76	63,3
Rendah	$X < 28,73$	22	18,3
Jumlah		120	100,0

Sumber: Data Primer 2016

Tabel di atas menunjukkan bahwa motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang memberikan penilaian masuk dalam kategori tinggi yaitu sebanyak 22 orang (18,3%), karyawan yang memberikan penilaian terhadap motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori sedang yaitu sebanyak 76 orang (63,3%), dan karyawan yang memberikan penilaian terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang masuk dalam kategori rendah yaitu sebanyak 22 orang (18,3%). Jadi dapat disimpulkan bahwa penilaian terhadap motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang mayoritas berada pada kategori sedang sebanyak 76 orang (63,3%).

2. Hasil Uji Prasyarat Analisis

Pengujian prasyarat analisis dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda. Prasyarat yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji normalitas, uji linieritas, uji multikolinieritas

dan uji heteroskedastisitas yang dilakukan menggunakan bantuan komputer program *SPSS 20.00 for Windows*. Hasil uji prasyarat analisis disajikan berikut ini:

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data (Santosa dan Ashari, 2005). Dalam penelitian ini, menggunakan Uji *Kolmogrov-smirnov* dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 15. Hasil Uji Normalitas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Kinerja Karyawan	0,195	Normal
Disiplin Kerja	0,245	Normal
Motivasi Kerja	0,556	Normal

Sumber: Data Primer 2016

Hasil uji normalitas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian mempunyai nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 pada ($\text{sig} > 0,05$), sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian berdistribusi normal.

b. Uji Linieritas

Tujuan uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat linier atau tidak (Ghozali, 2011:166). Kriteria pengujian linieritas adalah jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05, maka hubungan antara variabel bebas dan variabel terikat adalah linier. Hasil rangkuman uji linieritas disajikan berikut ini:

Tabel 16 Hasil Uji Linieritas

Variabel	Signifikansi	Keterangan
Disiplin Kerja	0,106	Linier
Motivasi Kerja	0,059	Linier

Sumber : Data primer 2016

Hasil uji linieritas pada tabel di atas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi yang lebih besar dari 0,05 ($P > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa semua variabel penelitian adalah linier.

c. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui besarnya interkolerasi antar variabel bebas dalam penelitian ini. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinieritas (Ghozali, 2011: 105). Untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas dapat dilihat pada nilai *tolerance* dan VIF. Apabila nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil uji multikolinieritas untuk model regresi pada penelitian ini disajikan pada tabel di berikut ini:

Tabel 17. Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF	Kesimpulan
Disiplin Kerja	0,931	1,074	Non Multikolinieritas
Motivasi Kerja	0,931	1,074	Non Multikolinieritas

Sumber: Data Primer 2016

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua variabel mempunyai nilai toleransi di atas 0,1 dan nilai VIF di bawah 10,

sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terjadi multikolinieritas.

3. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji hipotesis yang diajukan. Hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini terkait variabel disiplin kerja dan motivasi kerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Analisis regresi berganda dipilih untuk menganalisis pengajuan hipotesis dalam penelitian ini. Berikut ini hasil analisis regresi berganda yang dilakukan dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows*.

Tabel 18. Rangkuman Hasil Analisis Regresi Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan

Independen dan Kontrol Variabel	Kinerja Karyawan			
	Model 1 (β)	Model 2 (β)	Model 3 (β)	Model 4 (β)
Jenis Kelamin	0,310**	0,274**	0,261**	0,236**
Umur	0,311**	0,274**	0,240**	0,216**
Pendidikan	0,218**	0,150**	0,261**	0,204**
Pengalaman dan Lama Kerja	0,284**	0,267**	0,202**	0,194**
Disiplin Kerja	-	0,213**	-	0,169**
Motivasi Kerja	-	-	0,302**	0,279**
R ²	0,600**	0,633**	0,676**	0,695**
ΔR^2	0,600**	0,032**	0,075**	0,095**

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

**p<0.01; *p<0.05.

a. Uji Hipotesis I

Hipotesis pertama dalam penelitian ini adalah disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada rangkuman hasil regresi di atas. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar (β) 0,213 (** $p < 0.05$; $p = 0,002$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,032; maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama **diterima**.

b. Uji Hipotesis II

Hipotesis kedua dalam penelitian ini adalah Motivasi Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Ringkasan hasil analisis regresi dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dalam penelitian ini dapat dilihat pada hasil rangkuman analisis regresi di atas. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas diketahui bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar (β) 0,302 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja sebesar (ΔR^2) 0,075; maka hipotesis kedua **diterima**.

c. Uji Hipotesis III

Hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah terdapat pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Ringkasan hasil analisis regresi berganda dengan menggunakan program *SPSS 20.00 for Windows* dapat dilihat pada ringkasan analisis regresi di atas. Berdasarkan ringkasan analisis regresi di atas, diketahui bahwa disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,279 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kontribusi pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095, maka hipotesis ketiga **diterima**.

Tabel 19. Ringkasan Hasil Hipotesis

No	Hipotesis	Hasil
1.	Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.	Terbukti
2.	Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.	Terbukti
3.	Disiplin kerja dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang.	Terbukti

Sumber: Data Primer yang diolah 2016

C. Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanna Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,213 (** $p < 0.05$; $p = 0,002$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang sebesar (ΔR^2) 0,032; maka dapat disimpulkan bahwa penelitian berhasil membuktikan hipotesis pertama, dengan skor tertinggi senilai 400 dalam indikator kriteria berdasarkan norma dan skor terendah senilai 376 dalam indikator kriteria berdasarkan norma.

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah disiplin kerja. Menurut Simamora (1997) disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Rivai, 2004).

Disiplin kerja dapat dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan, tingkat kompensasi yang diberikan, serta kepuasan kerja karyawan. Karyawan dengan semangat kerja yang tinggi cenderung akan bekerja dengan lebih baik, tepat waktu, dan tidak pernah membolos. Dengan dilandasi dengan aspek aspek di atas maka kedisiplinan kerja akan berpengaruh besar pada kinerja perusahaan. Ketika tingkat disiplin kerja suatu perusahaan itu tinggi maka diharapkan karyawan akan bekerja lebih baik, sehingga produktivitas perusahaan meningkat. Selain itu disiplin kerja yang baik akan meningkatkan efisiensi kerja semaksimal mungkin, tidak menghabiskan waktu yang banyak bagi perusahaan untuk sekedar melakukan pembenahan di aspek kedisiplinan tersebut dan waktu dapat digunakan untuk mencapai tujuan perusahaan.

Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan telah dikemukakan dalam penelitian Ariana (2013). Dalam penelitiannya disebutkan bahwa perusahaan bisa lebih memperhatikan kemampuan karyawan, balas jasa terhadap karyawan, sanksi terhadap pelanggaran disiplin, pengawasan yang lebih ketat dalam upaya meningkatkan atau memperbaiki kinerja karyawan. Hal-hal tersebut membuktikan bahwa disiplin kerja merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dari karyawan seperti datang tepat waktu,

melaksanakan pekerjaan sesuai dengan apa yang telah ditetapkan oleh perusahaan, mentaati peraturan perusahaan maka akan dapat meningkatkan kinerja dari karyawan tersebut sehingga target perusahaan akan tercapai.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Dwiyana (2013) yang melakukan penelitian tentang pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa variabel disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemrlang Klaten

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,302 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,75; maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis kedua, dengan skor tertinggi senilai 406 dalam indikator kebutuhan sosial dan skor terendah senilai 366 dalam indikator kebutuhan aktualisasi diri.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu (Griffin,

2003:38). Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan ketrampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan. Sedangkan motivasi tersebut adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya (Siagian, 2003:138).

Motivasi kerja sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dalam kinerja, agar seseorang dapat bekerja lebih optimal dan baik diperlukan adanya motivasi kerja yang baik dalam bekerja. Motivasi kerja karyawan yang baik menyebabkan karyawan akan bekerja dengan lebih semangat dan maksimal.

Adanya perhatian dari atasan kepada bawahan juga dapat memotivasi karyawan dalam bekerja. Semakin dekat dan semakin sering atasan memberikan perhatian dan melakukan pendekatan kepada bawahan akan membuat semangat kerja karyawan meningkat dan kepuasan kerja dari karyawan juga akan didapatkan.

Penelitian ini relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sukarani (2013) yang berjudul Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo

Perdana Cabang Purworejo. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

C. Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,695 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Kontribusi pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095, maka penelitian ini berhasil membuktikan hipotesis ketiga.

Menurut Hasibuan (2006:94) menjelaskan bahwa “Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu”. Menurut Bangun (2012:230), menjelaskan bahwa peningkatan kinerja merupakan hal yang diinginkan baik dari pihak pemberi kerja maupun para pekerja. Pemberi kerja menginginkan kinerja karyawannya baik untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan perusahaan. Disisi lain, para pekerja berkepentingan untuk pengembangan diri

dan promosi pekerjaan. Peningkatan kinerja karyawan juga akan berpengaruh terhadap produktivitas perusahaan.

Dalam penelitian Fitrah (2014) menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan. Hal ini mengindikasikan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja, kedua variabel tersebut dapat berdampak atau menimbulkan peningkatan kinerja karyawan. Suatu perusahaan tidak hanya butuh disiplin kerja yang cukup baik, melainkan disiplin kerja yang baik atau bahkan sangat baik sehingga dapat menghasilkan suatu kinerja karyawan yang baik juga serta membantu perusahaan untuk dapat mencapai tujuan perusahaan dan dapat memajukan perusahaan. Motivasi karyawan yang baik akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja lebih semangat dan lebih baik lagi sehingga hasil yang dicapai juga akan baik. Dengan disiplin kerja yang baik dan motivasi kerja yang optimal oleh pihak perusahaan maka kinerja karyawan perusahaan akan lebih maksimal. Kinerja karyawan yang optimal akan dapat membawa PT. Macanan Jaya Cemerlang untuk dapat bersaing dengan perusahaan lainnya dan menjadi perusahaan yang lebih baik dan lebih maju di tahun tahun selanjutnya.

Penelitian ini juga sangat relevan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara *and* Rumbungan Octorend (2015) yang berjudul *Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job*

Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Disiplin kerja dan Motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja karyawan.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,213 (** $p < 0.05$; $p = 0,002$). Kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang sebesar (ΔR^2) 0,032.
2. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai sebesar (β) 0,302 (** $p < 0.05$; $p = 0,000$). Kontribusi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,032.
3. Disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Hal ini dibuktikan dengan hasil statistik uji regresi diperoleh nilai disiplin kerja (β) 0,169 (** $p < 0.05$; $p = 0,008$) dan motivasi kerja (β) 0,279 (* $p < 0.05$; $p = 0,000$) berpengaruh positif dan simultan terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Kontribusi

pengaruh variabel disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar (ΔR^2) 0,095.

B. Keterbatasan Penelitian

1. Sampel dalam penelitian ini hanya terbatas pada karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang saja, akan lebih baik jika sampel yang diambil meliputi seluruh karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang dan pimpinannya, sehingga hasil penelitian dapat digeneralisasikan dalam lingkup yang lebih luas.
2. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner, sehingga sangat mungkin datanya bersifat subyektif, akan lebih baik bila ditambahkan metode wawancara sehingga hasil penelitian yang diperoleh lebih lengkap.
3. Penelitian ini hanya meneliti pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Masih ada faktor lain yang dapat memengaruhi kinerja karyawan misalnya budaya kerja, strategi organisasi, sistem manajemen, kepuasan kerja, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja.

C. Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan, dan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi pihak PT. Macanan Jaya Cemerlang

Diharapkan penelitian ini dapat dijadikan pertimbangan untuk mengatasi masalah yang terjadi pada karyawan. Saran untuk perusahaan antara lain:

- a. Mengacu pada tingkat disiplin kerja yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan memberlakukan masa transisi peraturan kepada karyawannya agar karyawan tidak merasa terbebani dengan peraturan yang baru.
- b. Mengacu pada tingkat motivasi kerja yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya bagi pimpinan PT. Macanan Jaya Cemerlang disarankan untuk meningkatkan motivasi dari pemimpin kepada karyawan dengan memberikan kesempatan untuk melakukan kreativitas dalam bekerja dan memberikan kesempatan untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja.
- c. Mengacu pada tingkat kinerja karyawan yang masuk dalam kategori sedang, sebaiknya perusahaan membuat sebuah peraturan yang tegas, hal tersebut dapat dilakukan dengan cara pemberian *reward* kepada karyawan yang rajin dan karyawan yang sering telat di berikan *punishment* misal setiap terlambat 5 menit di potong gaji sesuai peraturan yang di tentukan.

2. Peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode lain dalam meneliti disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja karyawan, misalnya melalui wawancara mendalam terhadap responden, sehingga informasi yang diperoleh dapat lebih bervariasi daripada angket yang jawabannya telah tersedia.

DAFTAR PUSTAKA

- Ariana, I Wayan Tresna dan I Gede Riana. (2013). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Cendana Resort&Spa Ubud, Gianyar. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 2 (1).
- Arikunto, S . (2002). *Prosedur Penelitian, Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta : PT Rineka Cipta
- Artana, I Wayan Arta. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus di Maya Ubud Resort & Spa. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*, Vol. 2, No. 1.
- Azwar, S. (2009). *Sikap Manusia, Teori dan Pengukurannya*. Jakarta: Pustaka Pelajar.
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga
- Dwipayana, Made Agus. (2013). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Percetakan Sadha Jaya di Denpasar. *Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana Bali*.
- Fauziah, Lia. (2013). Pengaruh Motivasi, Pelatihan dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT. Nadira Prima Semarang. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Semarang: Universitas Dian Nuswantoro.
- Fitrah, Moch Rizki. (2014). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Hotel Bintang Mulia & Resto Jember. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Jember: Universitas Jember.
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 10*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro,.
- Griffin, R.W. (2003). *Manajemen*. Jakarta. Erlangga.
- Hair, JF., et al. (2006). *Multivariate Data Analysis*. (6th Edition) New Jersey: Pearson Education Inc.
- Hakim, Abdul. 2006. Analisis Pengaruh Motivasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Dan Telekomunikasi Provinsi Jawa Tengah. *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 165-180.

- Hasibuan, Malayu P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Kuncoro, Mudrajad. (2003). *Metode Riset untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mahmudi. (2010). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Tinton Rumbungan Octorend. (2015). "Effect of Work Discipline, Work Motivation and Job Satisfaction on Employee Organizational Commitment in the Company (Case Study in PT. Dada Indonesia)".
- Mangkuprawira, Sjafriz dan Hubeis, Aida Vitayala. (2007). *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia Cetakan Pertama*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Moch As'ad. (2005). *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Moenir, H.A.S. 2004. *Manajemen Pelayanan Umum di Indonesia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Muchdarsyah Sinungan, (2000), *Produktivitas apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Askara.
- Mudiarta Utama, Wayan. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Denpasar: UPT Penerbit Universitas Udayana.
- Nita Nilamsari. (2014). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan Housekeeping Department Di Padma Hotel Bandung. *Skripsi Tidak Diterbitkan*. Bandung: Universitas Pendidikan Indonesia.
- Rivai, Veithzal. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Muri Kencana.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh*. PT Indeks: Kelompok Gramedia.
- Santoso dan Ashari. (2005). *Anaslistic Statistic dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta: Andy Offset.

- Setiawan, Ferry dan Dewi, Kartika. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Berkat Anugrah. *Jurnal Bali*: Universitas Udayana.
- Setiyawan, Budi dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Skripsi Tidak Diterbitkan. Semarang: UDIP.
- Siagian, Sondang P. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofyandi dan Garnifa. (2007). *Perilaku Organisasional. Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiyono. (2005). *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarani. (2013). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Columbindo Perdana Cabang Purworejo. *Oikonomia Vol. 2 No. 1*.
- Suryana. (2009). *Statistika Terapan*. www.statistikaterapan.wordpress.com.
- Syamsi, Ibnu. (2001). *Organisasi dan Manajemen*, Fisipol UGM, Yogyakarta.
- Umar, Husein. (2005). *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

LAMPIRAN

1. Kuesioner Validitas

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Kepada :

Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang terhormat,

Nama saya Rika Widayaningtyas, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten”**.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga sangat membantu kami dalam memperoleh data.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk responden karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rika Widayaningtyas
NIM. 11408144063

Identitas Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalamandan lama bekerja : _____ Bulan / Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (\surd) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju	3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju	4. SS : Sangat Setuju

Kinerja (Y)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya				
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Disiplin kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas –tugas kerja samsai selesai setiap harinya.				

Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya				
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya				
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi Keselamatan				
4.	Saya bekerja mendapat jaminan hari tua dari Perusahaan				
5.	Saya merasa tidak dibeda-bedakan dengan rekan kerja dalam bekerja				
6.	Saya mempunyai kelompok kerja yang Kompak				
7.	Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan				
8.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan				
9.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya jika memenuhi persyaratan				

10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja				
11.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja				

No	Disiplin Kerja								Motivasi Kerja											Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5
38	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
39	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
40	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3
41	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
42	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
43	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	3
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3
45	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4
46	4	3	3	3	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4
47	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4
48	3	3	3	3	3	2	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3
49	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3
50	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3
51	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	3	3	3	3	3
52	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	4	3	3	3
53	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4
54	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3
55	3	3	3	3	3	2	3	3	2	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	2	3	2	3	3
56	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3
57	3	3	4	4	4	4	3	2	2	2	3	3	1	2	2	1	1	1	1	3	3	3	3	3
58	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2
59	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
60	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
61	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3
63	3	4	4	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	1	1	1	1	3	3	3	2	3
64	3	3	3	3	4	4	2	3	3	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	3	3
65	4	4	4	4	4	4	2	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	3	3	3	2	2	2	2
66	4	3	3	3	4	3	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	3
67	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	2	2	2	2	2
69	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4
70	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
71	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3
72	3	3	2	3	2	2	3	3	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	4	4	4	3	3
73	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	3	3	3	3	1	3	3
74	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	4	2	4	4
75	4	5	5	5	4	5	5	5	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	1	3	4
76	4	4	4	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	3	4	4

No	Disiplin Kerja								Motivasi Kerja											Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5
77	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	2	2
78	3	3	3	3	2	2	2	2	4	2	4	4	4	3	2	2	1	3	2	4	4	4	4	4
79	2	2	2	2	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	2	3	2	3	3	3	3	3	2	3
80	4	4	3	4	3	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	3
81	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	4	4	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3
82	4	3	3	3	2	3	3	3	4	4	4	3	4	3	2	2	2	2	2	4	4	4	3	3
83	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	2	2	2	4	4	4	4	3
84	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	3	3
85	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	4	4	4	4	3
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	2	3	3	3	3	3	3	3	4	1
87	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
88	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
89	3	3	3	3	4	3	4	3	3	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	4	3	3	4	3
90	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3
91	3	3	4	4	4	3	3	3	3	3	1	1	3	3	2	2	1	3	2	4	4	3	3	3
92	4	3	3	3	4	3	3	3	3	2	2	2	3	3	2	3	2	3	3	4	4	4	4	4
93	3	2	2	2	2	2	4	4	2	3	3	3	3	3	2	2	2	3	2	4	3	4	4	4
94	3	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	3	4	4	4	3	4
95	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
96	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4
97	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3
98	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4
99	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3
100	3	2	3	3	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	2	2	2	2	2	3	3	2	3	2
101	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	2	3	3	2	2	2	2	2	2	3	3	2	2	3
102	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	3	2	2	3
103	3	2	2	1	3	2	2	2	3	3	3	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	1	1	3
104	3	2	3	2	3	3	2	2	2	2	3	4	1	2	2	1	1	1	1	3	2	2	2	3
105	2	2	2	2	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4
106	4	4	2	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	4	4	4
107	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	3	4
108	2	2	3	2	2	3	3	3	2	2	3	4	1	2	2	1	1	1	1	4	4	4	3	4
109	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	4	4	4	4	3	4
110	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	2	2	2	3	3	4	3	4	3	4
111	3	2	3	3	3	3	2	2	2	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	3	4	3	3	3
112	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	3	4	2	4
113	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	2	3	2	3	4	2	2	3	3	3
114	4	4	4	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	2	2	3	2	3
115	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3

No	Disiplin Kerja								Motivasi Kerja											Kinerja				
	1	2	3	4	5	6	7	8	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	1	2	3	4	5
116	2	2	2	4	4	2	2	2	3	4	4	4	4	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3
117	3	3	3	3	3	3	3	3	1	2	3	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	1	3	3
118	3	3	3	3	3	3	3	3	1	1	3	4	3	4	4	3	3	3	3	3	4	2	3	3
119	3	3	3	3	3	2	3	3	3	3	2	2	3	3	2	3	2	3	3	3	4	3	3	3
120	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	2	3	3

3. Data Karakteristik Responden

No	Jenis Kelamin	Umur	Pendidikan	Lama Bekerja
1	Perempuan	30-39 tahun	SMA	21-30 tahun
2	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
3	Perempuan	30-39 tahun	SMA	<1 tahun
4	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
5	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
6	Perempuan	40-49 tahun	SMA	11-20 tahun
7	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
8	Perempuan	40-49 tahun	Diploma	1-10 tahun
9	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
10	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	21-30 tahun
11	Perempuan	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
12	Perempuan	40-49 tahun	SMA	21-30 tahun
13	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
14	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
15	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
16	Perempuan	40-49 tahun	Sarjana	21-30 tahun
17	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
18	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
19	Perempuan	30-39 tahun	Diploma	11-20 tahun
20	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
21	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	11-20 tahun
22	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
23	Laki-laki	50-59 tahun	SMA	21-30 tahun
24	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
25	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
26	Perempuan	50-59 tahun	SMA	1-10 tahun
27	Perempuan	50-59 tahun	SMA	1-10 tahun
28	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun

29	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
30	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
31	Perempuan	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
32	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
33	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
34	Perempuan	40-49 tahun	Diploma	1-10 tahun
35	Perempuan	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
36	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
37	Perempuan	40-49 tahun	Diploma	21-30 tahun
38	Perempuan	40-49 tahun	SMA	21-30 tahun
39	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
40	Laki-laki	50-59 tahun	SMA	1-10 tahun
41	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
42	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
43	Perempuan	40-49 tahun	Sarjana	21-30 tahun
44	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
45	Laki-laki	50-59 tahun	SMA	1-10 tahun
46	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
47	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
48	Perempuan	20-29 tahun	SMA	21-30 tahun
49	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
50	Perempuan	40-49 tahun	Sarjana	21-30 tahun
51	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
52	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
53	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
54	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	21-30 tahun
55	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	21-30 tahun
56	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
57	Perempuan	50-59 tahun	Sarjana	21-30 tahun
58	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
59	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
60	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
61	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
62	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
63	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
64	Perempuan	20-29 tahun	SMA	21-30 tahun
65	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
66	Perempuan	20-29 tahun	SMA	11-20 tahun
67	Laki-laki	20-29 tahun	SD	1-10 tahun
68	Perempuan	30-39 tahun	SMA	21-30 tahun

69	Perempuan	20-29 tahun	SMA	21-30 tahun
70	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
71	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
72	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
73	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
74	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
75	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
76	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
77	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
78	Laki-laki	<20 tahun	SMP	1-10 tahun
79	Laki-laki	<20 tahun	SMA	1-10 tahun
80	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
81	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
82	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
83	Laki-laki	<20 tahun	SMA	<1 tahun
84	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
85	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
86	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
87	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
88	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
89	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
90	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
91	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
92	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
93	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
94	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
95	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
96	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
97	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
98	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
99	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
100	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
101	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
102	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
103	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
104	Laki-laki	<20 tahun	SD	1-10 tahun
105	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
106	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
107	Laki-laki	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
108	Laki-laki	20-29 tahun	SMP	1-10 tahun

109	Perempuan	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
110	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
111	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
112	Laki-laki	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
113	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
114	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
115	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
116	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
117	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun
118	Perempuan	40-49 tahun	SMA	1-10 tahun
119	Laki-laki	20-29 tahun	SMA	1-10 tahun
120	Perempuan	30-39 tahun	SMA	1-10 tahun

4. Data Kategorisasi

No	Disiplin Kerja	KTG	Motivasi Kerja	KTG	Kinerja Karyawan	KTG
1	30	Tinggi	37	Tinggi	23	Tinggi
2	27	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
3	26	Sedang	30	Sedang	21	Tinggi
4	31	Tinggi	38	Tinggi	23	Tinggi
5	31	Tinggi	36	Sedang	17	Sedang
6	31	Tinggi	36	Sedang	23	Tinggi
7	26	Sedang	39	Tinggi	16	Sedang
8	30	Tinggi	33	Sedang	23	Tinggi
9	25	Sedang	33	Sedang	18	Sedang
10	26	Sedang	39	Tinggi	22	Tinggi
11	29	Sedang	32	Sedang	17	Sedang
12	24	Sedang	42	Tinggi	22	Tinggi
13	27	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
14	27	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
15	25	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
16	31	Tinggi	38	Tinggi	24	Tinggi
17	28	Sedang	34	Sedang	21	Tinggi
18	28	Sedang	37	Tinggi	19	Sedang
19	33	Tinggi	33	Sedang	23	Tinggi
20	27	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
21	28	Sedang	36	Sedang	21	Tinggi
22	30	Tinggi	32	Sedang	17	Sedang
23	27	Sedang	43	Tinggi	22	Tinggi
24	23	Sedang	35	Sedang	18	Sedang

25	25	Sedang	36	Sedang	17	Sedang
26	28	Sedang	36	Sedang	18	Sedang
27	27	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
28	22	Rendah	32	Sedang	17	Sedang
29	29	Sedang	33	Sedang	18	Sedang
30	22	Rendah	38	Tinggi	19	Sedang
31	29	Sedang	35	Sedang	17	Sedang
32	26	Sedang	35	Sedang	17	Sedang
33	30	Tinggi	36	Sedang	22	Tinggi
34	31	Tinggi	31	Sedang	23	Tinggi
35	28	Sedang	38	Tinggi	22	Tinggi
36	22	Rendah	34	Sedang	17	Sedang
37	32	Tinggi	34	Sedang	23	Tinggi
38	28	Sedang	38	Tinggi	22	Tinggi
39	24	Sedang	32	Sedang	16	Sedang
40	31	Tinggi	35	Sedang	18	Sedang
41	24	Sedang	33	Sedang	11	Rendah
42	23	Sedang	38	Tinggi	21	Tinggi
43	30	Tinggi	30	Sedang	23	Tinggi
44	22	Rendah	31	Sedang	17	Sedang
45	25	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
46	24	Sedang	31	Sedang	16	Sedang
47	29	Sedang	35	Sedang	18	Sedang
48	29	Sedang	29	Sedang	18	Sedang
49	24	Sedang	39	Tinggi	21	Tinggi
50	32	Tinggi	30	Sedang	23	Tinggi
51	24	Sedang	33	Sedang	19	Sedang
52	27	Sedang	30	Sedang	17	Sedang
53	30	Tinggi	34	Sedang	17	Sedang
54	25	Sedang	32	Sedang	19	Sedang
55	22	Rendah	31	Sedang	19	Sedang
56	24	Sedang	33	Sedang	14	Sedang
57	32	Tinggi	38	Tinggi	23	Tinggi
58	22	Rendah	36	Sedang	17	Sedang
59	24	Sedang	32	Sedang	15	Sedang
60	28	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
61	25	Sedang	32	Sedang	18	Sedang
62	31	Tinggi	37	Tinggi	22	Tinggi
63	25	Sedang	29	Sedang	17	Sedang
64	24	Sedang	32	Sedang	21	Tinggi
65	23	Sedang	32	Sedang	20	Sedang

66	25	Sedang	36	Sedang	20	Sedang
67	22	Rendah	39	Tinggi	9	Rendah
68	30	Tinggi	38	Tinggi	22	Tinggi
69	30	Tinggi	40	Tinggi	22	Tinggi
70	28	Sedang	34	Sedang	20	Sedang
71	31	Tinggi	38	Tinggi	16	Sedang
72	26	Sedang	33	Sedang	13	Sedang
73	22	Rendah	28	Rendah	12	Rendah
74	26	Sedang	28	Rendah	13	Sedang
75	28	Sedang	37	Tinggi	13	Sedang
76	31	Tinggi	34	Sedang	17	Sedang
77	25	Sedang	29	Sedang	14	Sedang
78	20	Rendah	30	Sedang	10	Rendah
79	27	Sedang	31	Sedang	13	Sedang
80	22	Rendah	33	Sedang	15	Sedang
81	20	Rendah	35	Sedang	10	Rendah
82	18	Rendah	33	Sedang	10	Rendah
83	28	Sedang	37	Tinggi	12	Rendah
84	23	Sedang	37	Tinggi	15	Sedang
85	25	Sedang	31	Sedang	14	Sedang
86	26	Sedang	36	Sedang	14	Sedang
87	24	Sedang	28	Rendah	15	Sedang
88	24	Sedang	28	Rendah	14	Sedang
89	26	Sedang	29	Sedang	14	Sedang
90	24	Sedang	27	Rendah	14	Sedang
91	22	Rendah	28	Rendah	10	Rendah
92	30	Tinggi	28	Rendah	13	Sedang
93	26	Sedang	27	Rendah	11	Rendah
94	26	Sedang	26	Rendah	13	Sedang
95	28	Sedang	28	Rendah	17	Sedang
96	27	Sedang	26	Rendah	12	Rendah
97	24	Sedang	28	Rendah	13	Sedang
98	26	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
99	25	Sedang	34	Sedang	14	Sedang
100	22	Rendah	31	Sedang	10	Rendah
101	21	Rendah	26	Rendah	10	Rendah
102	24	Sedang	29	Sedang	15	Sedang
103	21	Rendah	27	Rendah	17	Sedang
104	20	Rendah	24	Rendah	6	Rendah
105	26	Sedang	28	Rendah	16	Sedang
106	29	Sedang	29	Sedang	15	Sedang

107	23	Sedang	31	Sedang	15	Sedang
108	26	Sedang	24	Rendah	6	Rendah
109	28	Sedang	28	Rendah	17	Sedang
110	27	Sedang	26	Rendah	12	Rendah
111	24	Sedang	28	Rendah	13	Sedang
112	29	Sedang	31	Sedang	18	Sedang
113	25	Sedang	34	Sedang	14	Sedang

5. Hasil Uji Validitas Instrumen
Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 1)
Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin1		,782	
Disiplin2		,851	
Disiplin3		,856	
Disiplin4		,791	
Disiplin5		,726	
Disiplin6		,719	
Disiplin7		,776	
Disiplin8		,788	
Motivasi1	,542		
Motivasi2	,581		
Motivasi3	,699		
Motivasi4	,486		
Motivasi5	,661		
Motivasi6	,697		
Motivasi7	,650		
Motivasi8	,795		
Motivasi9	,750		
Motivasi10	,726		
Motivasi11	,813		
Kinerja1			,825
Kinerja2			,844
Kinerja3			,699
Kinerja4			,754
Kinerja5			,659

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,747
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	2072,285
	df	276
	Sig.	,000

6. Kuesioner Penelitian

Angket Penelitian Skripsi Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten

Kepada :

Karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang yang terhormat,

Nama saya Rika Widayaningtyas, mahasiswa S1 jurusan Manajemen konsentrasi manajemen Sumber Daya Manusia Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta. Saat ini saya sedang melakukan penelitian untuk tugas akhir (skripsi) dengan judul **“Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Macanan Jaya Cemerlang Klaten”**.

Penelitian ini merupakan salah satu syarat kelulusan di jenjang S1. Berkaitan dengan hal tersebut, saya mohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/Saudari untuk meluangkan waktu melengkapi kuesioner ini sehingga sangat membantu kami dalam memperoleh data.

Kuesioner ini hanya ditujukan untuk responden karyawan PT. Macanan Jaya Cemerlang. Atas bantuan dan kerjasama Bapak/Ibu/Saudara/Saudari, saya ucapkan terimakasih.

Hormat saya,

Rika Widayaningtyas
NIM. 11408144063

Identitas Responden:

Jenis Kelamin : (____) 1. Laki-laki 2. Perempuan

Umur : _____ Tahun

Pendidikan terakhir : (_____)

1. Sekolah Dasar
2. Sekolah Menengah Pertama
3. Sekolah Menengah Atas
4. Diploma
5. Sarjana
6. Lain-lain...

Pengalamandan lama bekerja : _____ Bulan / Tahun

Petunjuk Pengisian Angket

Berilah tanda (\surd) pada pilihan di dalam kolom tersebut

Keterangan:

1. STS : Sangat Tidak Setuju	3. S : Setuju
2. TS : Tidak Setuju	4. SS : Sangat Setuju

Kinerja (Y)

No	Pernyataan Kinerja	STS	TS	S	SS
1.	Saya menyelesaikan tugas yang diberikan dengan tepat waktu				
2.	Saya bekerja sesuai dengan jam kerja yang ditetapkan				
3.	Saya jarang absen jika tidak benar-benar dalam keadaan mendesak				
4.	Saya bekerja sama dengan rekan kerja saya				
5.	Saya senang membantu rekan kerja yang kesulitan dalam bekerja				

Disiplin kerja (X_1)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Saya selalu hadir tepat waktu pada jam kerja				
2.	Saya selalu merapikan kembali peralatan kerja setelah selesai dipakai				
3.	Saya mampu menggunakan peralatan kerja dengan baik				
4.	Saya selalu menaati peraturan yang diterapkan perusahaan.				
5.	Saya selalu menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan.				
6.	Saya selalu menggunakan tanda pengenal di dalam perusahaan.				
7.	Saya selalu mengerjakan tugas dengan penuh tanggung jawab.				
8.	Saya melakukan tugas –tugas kerja samsai selesai setiap harinya.				

Motivasi Kerja (X_2)

No	Pernyataan	STS	TS	S	SS
1.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan tempat tinggal saya				
2.	Gaji saya cukup untuk memenuhi kebutuhan makan, minum saya				
3.	Saya bekerja mendapat jaminan asuransi Keselamatan				
4.	Sayamerasatidakdibeda-bedakandengan rekan kerja dalam bekerja				
5.	Saya mempunyai kelompok kerja yang Kompak				
6.	Perusahaan memberi gaji sesuai dengan jenjang pendidikan				
7.	Saya mendapat pujian dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan				
8.	Perusahaan memberi kesempatan promosi jabatan atau kenaikan pangkat kepada saya				

	jika memenuhi persyaratan				
9.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk melakukan kreativitas dalam bekerja				
10.	Pimpinan memberi kesempatan kepada saya untuk mengembangkan ketrampilan dan kemampuan dalam bekerja				

7. Data Penelitian

No	Disiplin Kerja										Motivasi Kerja										Kinerja Karyawan					
	1	2	3	4	5	6	7	8	JML	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	JML	1	2	3	4	5	JML
1	4	4	4	4	4	4	3	3	30	2	4	5	3	4	4	4	4	4	3	37	5	5	4	4	5	23
2	4	4	3	3	2	3	3	5	27	3	3	4	4	3	3	2	2	3	4	31	3	4	2	4	5	18
3	4	4	2	2	5	3	3	3	26	3	3	2	2	2	4	4	4	2	4	30	3	4	4	5	5	21
4	4	4	3	4	4	4	4	4	31	3	4	4	4	4	3	4	5	5	2	38	5	4	4	5	5	23
5	4	4	4	4	3	4	4	4	31	3	4	4	3	4	4	4	3	4	3	36	3	3	2	4	5	17
6	4	4	4	3	4	4	4	4	31	3	5	3	3	4	3	5	3	4	3	36	5	5	4	4	5	23
7	3	3	3	4	4	3	3	3	26	3	3	3	5	4	5	4	4	4	4	39	3	3	3	4	3	16
8	4	4	4	4	4	3	4	3	30	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	33	5	5	4	4	5	23
9	4	3	5	2	2	3	3	3	25	2	2	5	4	4	5	3	3	3	2	33	4	3	2	4	5	18
10	3	4	2	4	4	3	3	3	26	3	4	4	4	4	4	4	5	4	3	39	4	5	4	4	5	22
11	4	4	4	3	3	4	4	3	29	4	3	2	4	4	3	3	3	3	3	32	3	3	4	3	4	17
12	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	5	5	4	5	3	5	4	5	2	42	5	4	4	4	5	22
13	4	4	3	4	3	3	3	3	27	3	4	2	4	3	3	4	4	5	3	35	4	3	4	4	3	18
14	4	4	4	3	3	3	3	3	27	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	35	3	3	4	4	4	18
15	3	3	3	3	3	3	3	4	25	3	2	3	3	3	4	3	4	4	3	32	3	4	3	4	4	18
16	5	3	3	4	4	5	4	3	31	3	4	5	4	4	3	4	5	3	3	38	5	5	4	5	5	24
17	4	3	4	3	4	3	4	3	28	4	4	3	3	3	3	4	4	3	3	34	5	5	3	3	5	21
18	3	4	2	4	4	4	4	3	28	4	4	3	4	4	3	4	4	5	2	37	3	4	3	4	5	19
19	2	5	5	5	5	3	5	3	33	3	4	2	4	4	5	2	3	3	3	33	5	5	4	4	5	23
20	4	4	3	3	3	3	3	4	27	3	4	3	3	4	5	3	3	4	1	33	5	4	4	1	5	19
21	3	3	4	4	3	4	3	4	28	4	4	4	4	4	4	3	3	3	3	36	4	5	4	4	4	21
22	3	3	4	4	3	4	5	4	30	3	4	3	3	3	2	3	4	4	3	32	3	2	4	3	5	17
23	4	3	3	3	3	4	3	4	27	3	5	5	4	5	3	5	5	5	3	43	4	5	5	4	4	22
24	2	2	3	3	3	4	2	4	23	4	3	4	3	4	4	4	3	2	4	35	4	4	4	3	3	18
25	3	4	3	3	3	3	3	3	25	5	3	3	3	4	3	5	3	4	3	36	3	4	4	4	2	17
26	4	4	3	3	3	4	4	3	28	4	3	3	3	3	4	4	4	4	4	36	3	3	4	4	4	18
27	4	3	2	4	3	3	5	3	27	3	4	3	2	3	4	2	3	4	3	31	2	5	3	4	4	18
28	2	4	2	2	3	3	3	3	22	3	2	2	3	3	4	5	4	3	3	32	4	4	3	2	4	17
29	4	4	4	4	2	5	3	3	29	3	4	4	4	2	4	3	3	3	3	33	3	4	3	3	5	18
30	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38	4	3	4	4	4	19

31	5	4	3	3	3	4	4	3	29	3	4	2	4	3	3	4	4	5	3	35	4	4	3	3	3	17
32	3	3	3	2	3	4	4	4	26	3	2	5	4	4	5	3	3	3	3	35	3	5	5	3	1	17
33	3	4	4	4	4	4	4	3	30	3	4	3	3	4	4	3	4	5	3	36	5	4	5	4	4	22
34	4	4	4	4	4	3	4	4	31	3	3	2	3	4	3	4	4	2	3	31	4	5	4	5	5	23
35	2	4	4	3	3	4	4	4	28	4	4	4	4	3	4	4	5	3	3	38	4	5	4	4	5	22
36	2	2	2	2	2	4	4	4	22	3	3	3	3	4	3	5	3	4	3	34	3	5	5	3	1	17
37	5	5	5	5	5	2	2	3	32	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	5	5	4	4	5	23
38	4	4	4	3	3	4	3	3	28	3	4	4	4	3	4	4	4	5	3	38	4	5	4	4	5	22
39	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	4	3	4	2	4	4	3	32	3	2	2	4	5	16
40	5	4	4	4	4	3	4	3	31	3	2	5	4	4	5	3	3	3	3	35	4	4	3	3	4	18
41	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	3	2	4	4	3	3	3	33	3	5	1	1	1	11
42	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	38	3	4	4	5	5	21
43	4	4	4	4	3	4	4	3	30	3	2	3	3	3	2	3	4	4	3	30	5	4	4	5	5	23
44	3	3	1	3	3	3	3	3	22	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	31	3	3	2	4	5	17
45	4	3	3	3	3	3	3	3	25	3	3	2	3	4	3	4	3	3	3	31	4	3	4	4	3	18
46	3	3	1	3	4	4	3	3	24	3	2	2	3	4	5	5	2	2	3	31	3	3	3	4	3	16
47	4	4	4	4	4	3	3	3	29	4	4	2	3	4	4	3	4	3	4	35	4	3	3	3	5	18
48	4	4	4	4	3	4	3	3	29	3	4	2	3	4	3	3	2	3	2	29	4	3	2	4	5	18
49	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	4	4	5	5	3	5	4	3	3	39	4	4	4	4	5	21
50	4	4	4	4	5	5	3	3	32	3	3	2	4	4	2	3	3	3	3	30	5	5	4	4	5	23
51	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	2	3	4	5	4	2	3	3	4	33	3	4	4	4	4	19
52	4	4	3	3	3	3	3	4	27	4	4	3	4	3	2	4	2	1	3	30	3	3	3	3	5	17
53	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	2	4	4	3	3	4	4	3	34	3	3	3	3	5	17
54	3	3	4	3	3	3	3	3	25	3	4	1	4	4	5	2	3	3	3	32	3	5	3	4	4	19
55	2	3	2	3	3	3	3	3	22	3	1	3	4	3	4	3	3	4	3	31	3	4	4	4	4	19
56	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	5	3	3	3	4	3	33	3	4	3	2	2	14
57	4	4	4	4	4	4	4	4	32	4	4	5	4	5	3	3	4	4	2	38	5	5	4	4	5	23
58	3	3	2	2	2	4	3	3	22	3	4	3	3	4	5	3	3	4	4	36	3	4	4	3	3	17
59	2	2	3	2	3	4	4	4	24	4	4	2	3	4	4	2	2	4	3	32	3	5	1	3	3	15
60	3	4	3	4	4	3	4	3	28	4	2	2	3	4	4	3	3	3	3	31	3	3	3	4	5	18
61	3	3	4	3	3	3	3	3	25	4	4	2	4	3	4	3	2	3	3	32	3	3	3	4	5	18
62	3	4	5	4	3	5	4	3	31	4	5	2	3	4	5	5	2	4	3	37	5	5	3	5	4	22
63	3	3	3	2	3	3	4	4	25	3	4	2	2	5	4	3	2	2	2	29	2	5	3	2	5	17
64	3	3	3	3	3	3	3	3	24	4	2	2	3	4	4	3	3	3	4	32	5	4	4	3	5	21
65	3	2	2	2	2	4	4	4	23	4	4	4	4	3	3	3	3	3	1	32	5	5	5	4	1	20
66	3	3	3	3	3	4	3	3	25	3	4	3	3	4	4	4	4	4	3	36	3	4	4	5	4	20
67	4	3	3	3	3	2	2	2	22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	39	1	3	1	1	3	9
68	4	4	4	4	4	4	3	3	30	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	4	5	4	5	22
69	3	4	4	4	4	4	4	3	30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	5	5	4	4	4	22
70	4	4	4	4	2	3	3	4	28	3	4	4	3	3	3	4	3	3	4	34	4	4	4	4	4	20
71	4	4	4	4	3	4	4	4	31	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	38	4	3	3	3	3	16

72	4	4	4	3	3	3	3	2	26	3	2	2	3	4	4	4	4	4	3	33	2	3	2	3	3	13
73	3	3	1	3	3	3	3	3	22	3	3	3	3	3	3	2	2	3	3	28	2	2	2	3	3	12
74	3	4	2	4	4	3	3	3	26	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	2	3	2	3	3	13
75	3	3	1	3	4	4	5	5	28	5	4	5	5	3	3	3	3	3	3	37	2	2	3	3	3	13
76	4	4	3	4	4	4	4	4	31	4	4	3	4	3	3	3	3	3	4	34	3	3	3	4	4	17
77	3	3	3	2	2	4	4	4	25	4	4	4	4	2	2	2	2	2	3	29	2	3	3	3	3	14
78	3	3	3	2	3	2	2	2	20	3	2	2	2	4	2	4	4	4	3	30	2	2	1	3	2	10
79	4	4	3	3	3	3	3	4	27	2	2	2	2	4	4	4	4	4	3	31	2	3	2	3	3	13
80	2	2	2	2	3	4	4	3	22	4	3	4	4	3	3	3	3	3	3	33	3	3	3	3	3	15
81	2	3	2	2	3	3	2	3	20	3	4	3	3	4	3	4	4	4	3	35	2	2	2	2	2	10
82	3	3	1	1	3	3	2	2	18	3	2	3	3	4	4	4	3	4	3	33	2	2	2	2	2	10
83	3	5	5	2	5	2	3	3	28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	3	37	3	3	2	2	2	12
84	2	2	2	3	3	4	3	4	23	4	4	4	4	4	3	4	3	4	3	37	3	3	3	3	3	15
85	4	4	4	4	3	2	2	2	25	4	4	2	2	3	4	3	3	3	3	31	2	3	3	3	3	14
86	3	3	3	4	1	4	4	4	26	4	4	4	4	4	3	4	2	4	3	36	2	3	3	3	3	14
87	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	2	3	3	3	3	28	3	3	3	3	3	15
88	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	3	3	2	3	2	3	28	2	3	3	3	3	14
89	4	3	3	4	3	3	3	3	26	3	4	3	3	3	3	2	2	3	3	29	2	3	3	3	3	14
90	3	3	3	3	3	3	3	3	24	3	3	3	3	2	3	2	2	3	3	27	2	3	3	3	3	14
91	2	2	3	3	3	3	3	3	22	4	4	3	3	3	3	1	1	3	3	28	2	2	1	3	2	10
92	4	4	4	4	4	4	3	3	30	3	4	3	3	3	2	2	2	3	3	28	2	3	2	3	3	13
93	4	3	4	4	4	3	2	2	26	2	2	2	4	2	3	3	3	3	3	27	2	2	2	3	2	11
94	4	4	4	3	4	3	2	2	26	2	2	2	2	3	3	3	3	3	3	26	2	2	3	3	3	13
95	4	4	4	3	4	3	3	3	28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	4	4	17
96	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	2	2	2	3	3	12
97	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	3	2	3	13
98	3	4	3	3	3	3	3	4	26	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31	3	3	4	4	4	18
99	4	3	4	2	4	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	2	3	2	3	4	14
100	2	2	3	3	3	3	3	3	22	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	31	2	2	2	2	2	10
101	3	3	2	2	3	3	2	3	21	3	3	3	2	2	3	2	3	3	2	26	2	2	2	2	2	10
102	4	3	2	3	3	3	2	4	24	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15
103	3	3	2	3	2	3	2	3	21	1	3	2	2	3	3	3	4	3	3	27	3	3	4	3	4	17
104	3	2	2	2	3	3	2	3	20	2	3	3	2	2	2	3	4	1	2	24	2	1	1	1	1	6
105	4	4	4	4	4	2	2	2	26	2	2	2	2	3	3	3	4	3	4	28	4	3	3	3	3	16
106	4	3	4	4	4	4	4	2	29	3	3	3	2	3	3	3	3	3	3	29	3	3	3	3	3	15
107	3	3	2	3	3	3	3	3	23	3	3	4	3	3	3	3	3	3	3	31	3	3	3	3	3	15
108	4	4	4	3	4	2	2	3	26	2	2	3	3	2	2	3	4	1	2	24	2	1	1	1	1	6
109	4	4	4	3	4	3	3	3	28	2	2	2	3	3	3	3	3	3	4	28	3	3	3	4	4	17
110	4	3	4	3	4	3	3	3	27	3	3	3	3	2	2	3	3	2	2	26	2	2	2	3	3	12
111	3	4	3	3	3	3	2	3	24	3	3	3	2	2	3	3	3	3	3	28	3	2	3	2	3	13
112	4	4	2	4	3	4	4	4	29	3	3	3	2	3	3	4	4	3	3	31	3	3	4	4	4	18

113	4	3	4	2	4	3	2	3	25	3	3	3	3	3	3	4	4	4	4	34	2	3	2	3	4	14
114	2	2	3	2	3	4	4	4	24	4	4	3	4	4	3	3	3	3	3	34	3	3	3	3	3	15
115	4	3	3	3	3	4	3	4	27	4	4	4	4	4	3	3	3	3	3	35	3	3	3	3	3	15

8. Hasil Uji Validitas CFA (Tahap 2)

Factor Analysis

Rotated Component Matrix^a

	Component		
	1	2	3
Disiplin1		,780	
Disiplin2		,850	
Disiplin3		,862	
Disiplin4		,793	
Disiplin5		,724	
Disiplin6		,726	
Disiplin7		,770	
Disiplin8		,778	
Motivasi1	,544		
Motivasi2	,580		
Motivasi3	,646		
Motivasi5	,667		
Motivasi6	,706		
Motivasi7	,624		
Motivasi8	,817		
Motivasi9	,755		
Motivasi10	,765		
Motivasi11	,835		
Kinerja1			,824
Kinerja2			,843
Kinerja3			,700
Kinerja4			,752
Kinerja5			,662

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a. Rotation converged in 4 iterations.

KMO and Bartlett's Test

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,753
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	1934,617
	df	253
	Sig.	,000

9. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Reliability

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	120	100,0
	Excluded ^a	0	,0
	Total	120	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

a. Disiplin Kerja**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,913	8

b. Motivasi Kerja Tahap 1**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,880	11

c. Motivai Kerja Tahap 2**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,881	10

d. Kinerja Karyawan**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,814	5

10. Hasil Uji Karakteristik Responden

Jenis_Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	62	51,7	51,7	51,7
	Perempuan	58	48,3	48,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Umur

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<20 tahun	4	3,3	3,3	3,3
	20-29 tahun	58	48,3	48,3	51,7
	30-39 tahun	32	26,7	26,7	78,3
	40-49 tahun	20	16,7	16,7	95,0
	50-59 tahun	6	5,0	5,0	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SD	2	1,7	1,7	1,7
	SMP	2	1,7	1,7	3,3
	SMA	108	90,0	90,0	93,3
	Diploma	4	3,3	3,3	96,7
	Sarjana	4	3,3	3,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

Lama_Bekerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	<1 tahun	2	1,7	1,7	1,7
	1-10 tahun	98	81,7	81,7	83,3
	11-20 tahun	4	3,3	3,3	86,7
	21-30 tahun	16	13,3	13,3	100,0
	Total	120	100,0	100,0	

11. Rumus Perhitungan Kategorisasi

Disiplin_Kerja				
Mi		=	26,08	
Sdi		=	3,19	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 29,27$		
Sedang	:	$22,90 \leq X < 29,27$		
Rendah	:	$X < 22,90$		

Motivasi_Kerja				
Mi		=	32,67	
Sdi		=	3,94	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	$X \geq 36,60$		
Sedang	:	$28,73 \leq X < 36,60$		
Rendah	:	$X < 28,73$		

Kinerja_Karyawan				
Mi		=	16,85	
Sdi		=	3,94	
Tinggi	: $X \geq M + SD$			
Sedang	: $M - SD \leq X < M + SD$			
Rendah	: $X < M - SD$			
Kategori		Skor		
Tinggi	:	X	\geq	20,79
Sedang	:	12,91	\leq	X < 20,79
Rendah	:	X	<	12,91

12. Hasil Uji Kategorisasi

Disiplin_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	18,3	18,3	18,3
Sedang	79	65,8	65,8	84,2
Rendah	19	15,8	15,8	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Motivasi_Kerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	22	18,3	18,3	18,3
Sedang	76	63,3	63,3	81,7
Rendah	22	18,3	18,3	100,0
Total	120	100,0	100,0	

Kinerja_Karyawan

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Tinggi	26	21,7	21,7	21,7
Sedang	79	65,8	65,8	87,5
Rendah	15	12,5	12,5	100,0
Total	120	100,0	100,0	

13. Hasil Uji Deskriptif

Descriptive Statistics

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin_Kerja	120	18,00	33,00	26,0833	3,18501
Motivasi_Kerja	120	24,00	43,00	32,6667	3,93505
Kinerja_Karyawan	120	6,00	24,00	16,8500	3,94425
Valid N (listwise)	120				

14. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Disiplin_Kerja	Motivasi_Kerja	Kinerja_Karyawan
N		120	120	120
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	26,0833	32,6667	16,8500
	Std. Deviation	3,18501	3,93505	3,94425
Most Extreme Differences	Absolute	,093	,072	,099
	Positive	,093	,072	,085
	Negative	-,074	-,060	-,099
Kolmogorov-Smirnov Z		1,024	,793	1,079
Asymp. Sig. (2-tailed)		,245	,556	,195

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

15. Hasil Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Disiplin_Kerja	Between Groups	(Combined)	772,609	14	55,186	5,372	,000
		Linearity	563,137	1	563,137	54,816	,000
		Deviation from Linearity	209,472	13	16,113	1,568	,106
	Within Groups		1078,691	105	10,273		
	Total		1851,300	119			

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Karyawan * Motivasi_Kerja	Between Groups	(Combined)	791,479	17	46,558	4,481	,000
		Linearity	509,566	1	509,566	49,042	,000
		Deviation from Linearity	281,913	16	17,620	1,696	,059
	Within Groups		1059,821	102	10,390		
	Total		1851,300	119			

16. Hasil Uji Multikolinieritas

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary^a

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,678 ^a	,459	,450	2,92525

- a. Predictors: (Constant), Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-10,867	2,796		-3,887	,000		
	Disiplin_Kerja	,550	,087	,444	6,309	,000	,931	1,074
	Motivasi_Kerja	,409	,071	,408	5,791	,000	,931	1,074

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

17. Hasil Uji Regresi Berganda

Variables Entered/Removed^a

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	Enter
2	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter
3	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter

- a. All requested variables entered.
b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,600	,586	2,53666	,600	43,177	4	115	,000
2	,795 ^b	,633	,616	2,44284	,032	10,004	1	114	,002
3	,834 ^c	,695	,679	2,23386	,063	23,327	1	113	,000

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111,315	4	277,829	43,177	,000 ^a
	Residual	739,985	115	6,435		
	Total	1851,300	119			
2	Regression	1171,011	5	234,202	39,247	,000 ^b
	Residual	680,289	114	5,967		
	Total	1851,300	119			
3	Regression	1287,414	6	214,569	42,999	,000 ^c
	Residual	563,886	113	4,990		
	Total	1851,300	119			

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Disiplin_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Disiplin_Kerja, Motivasi_Kerja

d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,909	1,471		,618	,538
	Jenis_Kelamin	2,437	,492	,310	4,954	,000
	Umur	1,285	,272	,311	4,730	,000
	Pendidikan	1,719	,554	,218	3,100	,002
	Lama_Bekerja	1,573	,363	,284	4,336	,000
2	(Constant)	-3,304	1,945		-1,699	,092
	Jenis_Kelamin	2,153	,482	,274	4,466	,000
	Umur	1,133	,266	,274	4,257	,000
	Pendidikan	1,188	,560	,150	2,122	,036
	Lama_Bekerja	1,477	,351	,267	4,211	,000
	Disiplin_Kerja	,264	,083	,213	3,163	,002
3	(Constant)	-10,307	2,295		-4,492	,000
	Jenis_Kelamin	1,855	,445	,236	4,168	,000
	Umur	,895	,248	,216	3,604	,000
	Pendidikan	1,612	,519	,204	3,105	,002
	Lama_Bekerja	1,076	,331	,194	3,249	,002
	Disiplin_Kerja	,210	,077	,169	2,717	,008
	Motivasi_Kerja	,280	,058	,279	4,830	,000

a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

18. Hasil Uji Regresi Beranda (2)

Variables Entered/Removed^b

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan	.	Enter
2	Motivasi_Kerja ^a	.	Enter
3	Disiplin_Kerja ^a	.	Enter

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics				
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change
1	,775 ^a	,600	,586	2,53666	,600	43,177	4	115	,000
2	,822 ^b	,676	,661	2,29555	,075	26,426	1	114	,000
3	,834 ^c	,695	,679	2,23386	,020	7,383	1	113	,008

a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan

b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi_Kerja

c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja

ANOVA^d

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1111,315	4	277,829	43,177	,000 ^a
	Residual	739,985	115	6,435		
	Total	1851,300	119			
2	Regression	1250,570	5	250,114	47,464	,000 ^b
	Residual	600,730	114	5,270		
	Total	1851,300	119			
3	Regression	1287,414	6	214,569	42,999	,000 ^c
	Residual	563,886	113	4,990		
	Total	1851,300	119			

- a. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan
- b. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi_Kerja
- c. Predictors: (Constant), Lama_Bekerja, Jenis_Kelamin, Umur, Pendidikan, Motivasi_Kerja, Disiplin_Kerja
- d. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	,909	1,471		,618	,538
	Jenis_Kelamin	2,437	,492	,310	4,954	,000
	Umur	1,285	,272	,311	4,730	,000
	Pendidikan	1,719	,554	,218	3,100	,002
	Lama_Bekerja	1,573	,363	,284	4,336	,000
2	(Constant)	-7,608	2,125		-3,579	,001
	Jenis_Kelamin	2,051	,451	,261	4,544	,000
	Umur	,993	,252	,240	3,937	,000
	Pendidikan	2,060	,506	,261	4,070	,000
	Lama_Bekerja	1,118	,340	,202	3,288	,001
3	Motivasi_Kerja	,302	,059	,302	5,141	,000
	(Constant)	-10,307	2,295		-4,492	,000
	Jenis_Kelamin	1,855	,445	,236	4,168	,000
	Umur	,895	,248	,216	3,604	,000
	Pendidikan	1,612	,519	,204	3,105	,002
	Lama_Bekerja	1,076	,331	,194	3,249	,002
	Motivasi_Kerja	,280	,058	,279	4,830	,000
	Disiplin_Kerja	,210	,077	,169	2,717	,008

- a. Dependent Variable: Kinerja_Karyawan